



# **A influência da auditoria interna no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade numa organização – Estudo de caso em grupo Empresarial do setor Automóvel**

Fábio Luís dos Santos Borges

10/2019



# **A influência da auditoria interna no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade numa organização – Estudo de caso em grupo Empresarial do setor Automóvel**

Fábio Luís dos Santos Borges

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Superior de  
Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de  
Mestre em Auditoria, sob orientação da Doutora Alcina Portugal Dias

Nome. A influência da auditoria interna no  
comportamento dos colaboradores da área de  
contabilidade numa organização – Estudo de caso em  
grupo Empresarial do setor Automóvel  
10/2019

## **Agradecimentos**

A realização desta dissertação é o culminar dos trabalhos que integram o mestrado em Auditoria, no Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.

É importante realçar que a conclusão deste trabalho só foi possível pela inestimável colaboração da professora Doutora Alcina Portugal Dias que, com muita disponibilidade e com bastante paciência, me ajudou a vencer as barreiras que o desânimo, várias vezes, tentara fazer-me claudicar.

O meu reconhecimento e gratidão maior vai para a minha família que me incentivou e ajudou a ultrapassar estes tempos de estudo. Em primeiro lugar, para os meus pais, para os meus tios e primos, que sempre estiveram ao meu lado. Todos sabem que estou reconhecido por terem permitido que não lhes tenha dedicado o tempo e a atenção que merecem.

Agradeço, também, ao Doutor João Basílio, pela paciência e incentivo que sempre me dedicou.

Aos meus amigos que sempre me incentivaram e todos aqueles que de diversas formas fizeram parte desta caminhada.

## Resumo

Ao longo dos últimos anos a Auditoria Interna tem vindo a tornar-se cada vez mais importante para as organizações. Esta tem ajudado as organizações a alcançar os objetivos traçados. Porém, para que estes objetivos sejam concretizados, é necessária, na maioria dos casos, a intervenção dos colaboradores da organização. Assim, isto pode levar a que por vezes o colaborador mude o seu comportamento, uma vez que a AI tem como objetivo dar maior credibilidade à organização e ajudar a criar valor perante os *stakeholders*.

Neste seguimento, a presente investigação tenciona entender se a Auditoria Interna tem influência no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade numa organização ligada ao setor automóvel. As hipóteses foram definidas com base nas questões de investigação levantadas através do que foi descrito na revisão da literatura.

A metodologia de investigação utilizada para este estudo foi o método quantitativo; este foi utilizado por se considerar o mais adequado para o estudo realizado. Assim este método consistiu na elaboração de um inquérito posteriormente distribuído pelos colaboradores dos departamentos de contabilidade da organização estudada.

Por último, após a recolha dos inquéritos foi feita a análise dos dados, através do tratamento estatístico, apoiado pela estatística descritiva e inferencial. Assim, foi possível testar as hipóteses formuladas podendo a partir desta análise retirar algumas conclusões.

Como principal conclusão apontamos que a AI tem influência no comportamento dos colaboradores.

**Palavras-chave:** Auditoria; Auditoria Interna; Comportamento; Contabilidade.

## **Abstract**

For the last few years the Internal Audit has become an important tool for organizations/companies. It has helped them to reach their goals. But, for these goals to be reached, an involvement from the employees it is necessary in most cases. Therefore, it is possible a change in behavior from the employees, since the IA aims at increasing the organization/company credibility and to create value for the stakeholders.

The present paper aims at comprehending if the IA has influence in the behavior of employees in the accounting department of an automotive sector company. The hypotheses were defined based on the research questions posed by the review of literature.

It was used a methodology of research based on the quantitative method because it is the most adequate for the type of study being done. The method consisted in the creation of an inquiry that was distributed and then filled by the employees of said company.

Having the inquiries filled, a data analysis was made through the statistical processing of the data, backed by the descriptive statistics and inferential statistics. Thus, it was possible to do the assessment of the questioning hypotheses originating some conclusions.

The IA has influence over the behavior of employees is the key conclusion of this study.

**Key-Words** - Audit; Internal Audit; Behaviour; Accounting.

## Índice

<b>Introdução.....</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo 1 – Revisão da Literatura .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Auditoria Interna – origem e evolução.....</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Auditoria interna vs Auditoria externa.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3. Auditoria Interna na Organização .....</b>	<b>7</b>
<b>1.4. Principais fases de uma Auditoria Interna .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.1. Planeamento da Auditoria Interna .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.2. Execução da Auditoria Interna .....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.3. Conclusão da auditoria interna.....</b>	<b>9</b>
<b>1.5. A Fraude .....</b>	<b>10</b>
<b>1.6. Auditoria Interna na deteção dos riscos.....</b>	<b>12</b>
<b>1.7. O Comportamento dos Colaboradores na Organização.....</b>	<b>13</b>
<b>1.8. Cultura Organizacional .....</b>	<b>14</b>
<b>1.9. Desempenho Organizacional.....</b>	<b>16</b>
<b>Capítulo 2 – Metodologia de Investigação .....</b>	<b>18</b>
<b>2.1. Metodologia de Investigação .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2. Formulação do problema.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3. População e Amostra .....</b>	<b>23</b>
<b>2.4. Hipóteses de estudo .....</b>	<b>24</b>
<b>2.4.1. Hipótese 1 .....</b>	<b>26</b>
<b>2.4.2. Hipótese 2.....</b>	<b>27</b>
<b>2.4.3. Hipótese 3 .....</b>	<b>27</b>
<b>2.4.4. Hipótese 4.....</b>	<b>28</b>
<b>2.5. Relação das HipótesesH1, H2, H3e H4.....</b>	<b>28</b>
<b>2.6. Modelo de Análise .....</b>	<b>29</b>
<b>2.7. Recolha de dados .....</b>	<b>29</b>
<b>Capítulo 3 – Apresentação, Interpretação e Discussão dos Resultados .....</b>	<b>32</b>

<b>3.1. Caracterização da Amostra.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1.1. Caracterização do Inquirido .....</b>	<b>33</b>
<b>3.1.2. Caracterização da Entidade .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2. A influência da Auditoria Interna nos Colaboradores da Organização .....</b>	<b>38</b>
<b>3.3. Teste da normalidade.....</b>	<b>41</b>
<b>3.4. Teste Hipóteses 1 e Hipótese 3.....</b>	<b>43</b>
<b>3.5. Teste Hipótese 2 e Hipótese 4 .....</b>	<b>43</b>
<b>Capítulo IV – Considerações Finais .....</b>	<b>46</b>
<b>Conclusão.....</b>	<b>47</b>
<b>Limitações do Estudo .....</b>	<b>49</b>
<b>Sugestões para Investigações Futuras .....</b>	<b>50</b>
<b>Referências Bibliográficas .....</b>	<b>51</b>
<b>Apêndices .....</b>	<b>53</b>
<b>Apêndice I – Email de Envio de Questionário .....</b>	<b>53</b>
<b>Apêndice II – Questionário.....</b>	<b>54</b>

## **Índice de Quadros**

Quadro 1 - Hipóteses a analisar. Fonte: Elaboração Própria, 2019.....	26
Quadro 2 - Opinião dos Inquiridos face às recomendações da AI. Fonte: Elaboração Própria, 2019 .....	40
Quadro 3 - Teste de Mann-Whitney. Fonte: Elaboração Própria, 2019.....	41
Quadro 4 - Coeficientes de correlação com a variável "Como classificaria o grau de importância do departamento de AI na organização. Fonte: Elaboração Própria, 2019	43
Quadro 5 - Matriz de Correlação entre as Hipóteses 2 e 4. Fonte: Elaboração Própria, 2019 .....	44

## Índice de Gráficos

Gráficos 1 - Género do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019 .....	33
Gráficos 2 - Faixa Etária do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019.....	34
Gráficos 3 - Nível de Habilitação Literária do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019 .....	34
Gráficos 4 - Ramo de Atividade da Empresa do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019 .....	35
Gráficos 5 - Volume de Negócios da Empresa do Inquirido a 31 de dezembro de 2018. Fonte: Elaboração Própria, 2019 .....	36
Gráficos 6 - Nº de Colaboradores Empregues na Empresa do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019 .....	36
Gráficos 7 - Nº de colaboradores de AI na Empresa do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019 .....	37
Gráficos 8 - A organização a que pertence tem implementado um departamento de Auditoria Interna. Fonte: Elaboração Própria, 2019.....	38
Gráficos 9 – Classificação do grau de importância do departamento de Auditoria Interna na empresa em estudo. Fonte: Elaboração Própria, 2019 .....	39
Gráficos 10 – classificação do nível de importância, da contribuição que a Auditoria Interna tem para o departamento de contabilidade. Fonte: Elaboração Própria, 2019...	39

## Lista de Abreviaturas

**AI** - Auditoria Interna

**COSO** - Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

**DRA** - Diretriz de Revisão e Auditoria

**ERM** - Enterprise Risk Management

**IIA** – The Institute of Internal Auditors

**IPAI** - Instituto Português de Auditoria Interna

**ISA** – International Standard of Auditing

**SCI** - Sistema de Controlo Interno

**SPSS** - Statistical Package for the Social Sciences



## **Introdução**

No âmbito do mestrado em Auditoria, realizámos esta investigação que procura responder à pergunta de partida que definimos: “A influência da auditoria interna no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade numa organização”. Centrámos a investigação numa empresa que atua na área do setor automóvel em Portugal.

Atualmente as organizações deparam-se, cada vez mais, com mercados altamente competitivos. Assim sendo, é necessário que as organizações se organizem de forma a serem inovadoras na sua estrutura e nos seus processos, para que consigam estar sempre a par da concorrência.

Neste âmbito, a AI tem vindo a ser objeto de mudanças ao longo do tempo, implicando que, também, o auditor interno tenha necessidade de acompanhar todas essas mudanças, percebendo os novos conceitos e as necessidades de gestão organizacional. A permanente adaptação da AI a estes novos conceitos, confere maior credibilidade e suporte às decisões que a gestão tem de tomar.

Neste contexto, a investigação pretende verificar se a auditoria tem influência no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade. Pretendemos perceber a influência do funcionamento da AI nos comportamentos e nas formas de estar e de atuar dos colaboradores desta área funcional.

Neste sentido, este trabalho está dividido em quatro capítulos. No primeiro abordamos a revisão da literatura, no segundo definimos a metodologia que utilizámos, no terceiro fazemos a apresentação e análise dos dados recolhidos, e no quarto, apresentamos as conclusões.

No primeiro capítulo analisaremos o que de mais relevante se tem produzido e publicado sobre a auditoria interna e o comportamento dos colaboradores das organizações. Abordaremos os papéis que a AI desempenha, a diferença entre auditoria interna e externa e as suas fases. Procuraremos também, analisar e definir em que consiste o comportamento, a cultura e o desempenho organizacionais.

No segundo capítulo, abordaremos o método de investigação escolhido para esta investigação. Apresentaremos a descrição da população e da amostra alvo da nossa investigação, clarificando o local onde esta foi recolhida e de qual o método utilizado. Neste capítulo, enquadraremos ainda, as questões de investigação com o que explanámos na revisão da literatura.

No terceiro capítulo, apresentaremos os dados que foram recolhidos, bem como a análise dos mesmos. A análise a estes dados foi feita a partir da estatística inferencial.

Por último, no quarto capítulo, apresentaremos as conclusões que retirámos de toda esta investigação.

## **Capítulo 1 – Revisão da Literatura**

## **1.1. Auditoria Interna – origem e evolução**

O conceito de Auditoria Interna tem evoluído ao longo do tempo, principalmente nas últimas décadas, com o crescimento das organizações, com o aparecimento de novas necessidades e também com as constantes mudanças da economia mundial.

Existem vários autores que escreveram sobre a origem e a evolução da Auditoria Interna. De acordo com Franco e Marra (2000), a auditoria interna surgiu em Inglaterra, por volta do século XIII. No entanto, para Sá (1998) os primórdios da auditoria interna remontam ao antigo Egito.

Assim, teremos de considerar que a Auditoria Interna surgiu devido ao desenvolvimento das organizações, de forma a aumentar a confiança nas mesmas. Essas auditorias iniciais baseavam-se na observação e acompanhamento próximo das operações das organizações. Para a execução destas auditorias, as organizações socorreram-se de confiança da própria entidade para exercer essas funções. Estes terão sido os primeiros auditores internos.

No entanto, a figura de auditor mais próxima daquela que hoje existe, surgiu em consequência da Revolução Industrial, bem como do desenvolvimento das sociedades anónimas. Martins e Morais (2013: 89) defendem que a auditoria interna, nesta altura, era apenas um trabalho de vigilância, pois o seu intuito era a deteção de erros, irregularidades e fraudes.

Porém, com a evolução dos tempos e das organizações, foram conferidos à auditoria novos objetivos, alcançando patamares mais elevados, que originaram a criação e a implementação de sistemas mais complexos e de controlos mais rigorosos. No entanto, a auditoria interna não abandonou as suas funções iniciais de vigilância e de deteção erros, irregularidades e fraudes. A estas acrescentou uma maior atenção aos controlos administrativos (Martins e Morais, 2013: 89).

Estas novas práticas de controlo das organizações originou a criação, nos EUA, em 1941, do IIA (Institut of Internal Auditors), organismo responsável pela divulgação e promoção de melhores práticas de auditoria interna. Alguns anos mais tarde, o âmbito das auditorias foi alargado, abrangendo não só as áreas económico-financeiras, mas também as áreas operacionais (Martins e Morais, 2013:89).

De acordo com o Institut of Internal Auditors (IIA, 2008), a auditoria interna define-se como uma atividade independente, objetiva, segura e consultiva que adiciona valor, melhora as operações de uma organização e ajuda no alcance dos objetivos

organizacionais, através de uma sistemática avaliação e melhoria da eficácia da gestão de riscos, dos controlos e dos processos de governação. Esta posição já era defendida por Jund (2005), que entendia que a auditoria interna é uma atividade independente, com vista ao exame dos sistemas de controlo interno (SCI), avaliando se estes são adequados, eficientes e eficazes, e ainda, o desempenho das áreas da organização e se estas estão a atuar de acordo com os objetivos definidos e se conferem com as políticas da organização. No entanto o papel da auditoria interna numa organização, não se resume à só avaliação dos controlos, implica, igualmente, a manifestação de um parecer sobre as demonstrações financeiras por forma a conferir-lhes credibilidade. (Almeida, 1996).

## **1.2. Auditoria interna vs Auditoria externa**

A evolução da auditoria implicou a criação de diversas vertentes de modo a corresponder aos objetivos pretendidos. Nesse âmbito, surgiram diversas vertentes da auditoria, tais como, auditoria ambiental, fiscal, de sistemas, entre muitas outras.

Abordaremos, agora, os principais tipos de auditoria. A auditoria externa que engloba a auditoria às demonstrações financeiras, e a auditoria interna, também designada por auditoria operacional ou de gestão (Crepaldi, 2004). Tratam-se de dois tipos de auditoria que realizam atividades semelhantes. No entanto, o objetivo de uma difere do da outra, ambas tendo enfoques diferenciados e bem distintos.

A auditoria interna centra-se no apoio à gestão, na tomada de decisões, sendo fundamental na análise e definição das estratégias das organizações.

A auditoria externa tem como base a revisão global das atividades da organização, sendo, igualmente, importante na análise e validação das estratégias e dos objetivos da organização.

Com base no Institute of Internal Auditors (2009), a auditoria interna é uma atividade independente e precisa, sendo estruturada para acrescentar valor e melhorar as operações de uma organização. Concordando com Jund (2001), a auditoria interna deve ser determinada como “uma atividade de avaliação independente, virada para o exame e avaliação da adequação, eficiência e eficácia dos sistemas de controlo, assim como da qualidade do desempenho das áreas, em relação às atribuições e aos planos, às metas, aos objetivos e às políticas definidas para as mesmas”. Tem como principal propósito a

verificação dos diferentes procedimentos e sistemas de controlo interno instituídos pela organização objeto de análise, com o intuito de avaliar se estes atuam conforme o previsto e, por outro lado, disponibilizar à direção da organização possíveis mudanças ou melhorias nos mesmos.

Neste sentido, a auditoria interna auxilia os membros da organização no desempenho eficaz das suas responsabilidades, facultando análises, apreciações, recomendações, conselhos e informações respeitantes às atividades analisadas, contribuindo desta forma, para os órgãos de gestão assegurem o cumprimento dos objetivos organizacionais. Paralelamente, esta revela-se decisiva ao nível da gestão de risco organizacional, cujo crescimento tem evoluído na gestão das organizações.

No que concerne à auditoria externa, defendendo a posição de Franco Marra (2000), consideramos que esta é caracterizada por ser uma atividade desenvolvida através de profissionais liberais. Estamos perante um auditor independente, desprovido de qualquer vínculo de emprego com a entidade para a qual efetuará a auditoria, visando dar credibilidade às informações constantes nas demonstrações financeiras disponibilizadas aos diversos utilizadores das mesmas.

Esta auditoria tem o seu foco direcionado para a revisão e verificação da situação contabilística de uma entidade, com o objetivo de formular uma opinião profissional e independente sobre a credibilidade da sua elaboração e apresentação.

A realização destas auditorias deve ser entendida como um serviço público prestado por profissionais qualificados. Com efeito, estes profissionais realizam o seu trabalho vinculado a normas e técnicas específicas, visando uma revisão das demonstrações financeiras da empresa.

Após a realização dessa revisão, o auditor, analisando os resultados de um determinado período, expressa uma opinião independente sobre se as mesmas apresentam adequadamente a situação económico-financeira da empresa e se as demonstrações financeiras foram elaboradas de acordo com os princípios de contabilidade geralmente aceites.

Ressalvamos que há uma característica partilhada por ambas as práticas de auditoria. Trata-se da independência do auditor. Com efeito, sendo interno ou externo, o auditor deve estar dotado de total independência, não podendo nunca, ceder a imposições da organização auditada, quer relativamente aos procedimentos a adotar, quer na formulação das suas propostas.

Em síntese, o auditor interno atua como funcionário da organização para qual audita, porém, não deve ter qualquer laço de subordinação relativamente àqueles cujo trabalho examina (Almeida, 2003). No entanto, independentemente do laço profissional, este deve efetivar a sua tarefa em conformidade com as normas e procedimentos de auditoria (Franco Marra, 2000). Em contrapartida, os auditores externos atuam com a finalidade de emitir um parecer sobre as demonstrações financeiras revistas, com o objetivo de transmitir aos acionistas e colaboradores informações sobre se as transações efetuadas na organização são seguras, sendo fundamental o rigor da informação vertida no parecer.

### **1.3. Auditoria Interna na Organização**

De acordo com Moeller (2005), o sucesso de uma organização é medido pela habilidade desta crescer e ser rentável. É neste sentido que a auditoria interna pode ser uma mais-valia para a organização. A função básica da auditoria interna, para servir à gestão, começa por compreender os problemas e necessidades desta, estabelecendo uma parceria entre o gestor e a auditoria interna, tendo em vista alcançar os objetivos organizacionais.

O foco nos controlos internos, pela auditoria interna, deve ser usado para analisar e rever as áreas operacionais. Segundo a Diretriz de Revisão e Auditoria (DRA) 230 (1998), as ações da auditoria interna devem ser devidamente documentadas e suportadas por forma a serem suficientemente fortes para basear as decisões da gestão. Ainda concordando com Moeller (2005), o auxílio à gestão é um dos maiores objetivos da auditoria interna. Os problemas da gestão são complexos e estão em constante mudança, situação que implica uma maior necessidade de pareceres da auditoria interna. Esta necessidade constitui um contínuo desafio para os auditores internos que devem prestar assistência à gestão, produzindo recomendações eficazes e significativas.

## **1.4. Principais fases de uma Auditoria Interna**

### **1.4.1. Planeamento da Auditoria Interna**

Tendo por base o estabelecido na DRA 300 (1999) o auditor deve “planear o trabalho de campo e estabelecer a natureza, extensão, profundidade e oportunidade dos procedimentos a adotar, com vista a atingir o nível de segurança que deve proporcionar”.

Assim, a primeira fase da Auditoria interna é o planeamento. Este entende-se como um estudo preliminar que tem por objetivo o mais profundo conhecimento do negócio e da entidade a auditar, através da recolha de informação e avaliação prévia dos sistemas de controlo interno (DRA 300,1999).

Com a elaboração do plano de auditoria, o auditor fica a conhecer a empresa como um todo, as suas atividades e operações, permitindo-lhe, assim, identificar as potenciais ameaças para a empresa.

O planeamento de auditoria e os controlos devem ser bem delineados para se evitar o desperdício de tempo nos trabalhos de auditoria.

De acordo com Burke (2009), o bom planeamento de uma auditoria gera três benefícios: ajuda o auditor a obter evidências apropriadas e suficientes, ajuda a conter custos e ajuda a evitar a ocorrência de problemas com os clientes.

Nos termos definidos na DRA 310 (1999), o auditor, para elaborar uma auditoria adequada, deve obter conhecimento suficiente sobre a estrutura da entidade e do seu negócio através da recolha de informação e apreciação dos sistemas de controlo interno e contabilísticos e dos fatores internos e externos que condicionam a estrutura organizativa e a atividade que a entidade exerce.

Nesse sentido, é, também, necessário que o auditor estime os riscos inerentes às áreas a auditar bem como riscos inerentes ao negócio da organização e ainda que determine o nível de materialidade.

### **1.4.2. Execução da Auditoria Interna**

De acordo com a International Standard of Auditing (ISA 500, 2009), esta fase do procedimento visa a aquisição de evidências de auditoria, através da execução de procedimentos de auditoria, para obtenção suficiente e apropriada, de provas de



auditoria, capaz de tirar conclusões razoáveis que sejam um suporte à opinião do auditor.

A prova de auditoria, segundo a ISA 500 (2009), é “a informação usada pelo auditor para chegar às conclusões sobre as quais baseia a sua opinião. A prova de auditoria inclui as informações contidas nos registos contabilísticos subjacentes às demonstrações financeiras e ainda outras informações”.

A prova de auditoria, segundo a DRA 510 (1998), “deve ser apropriada (qualidade e relevância) e suficiente (quantidade), de forma a permitir ao auditor extrair conclusões razoáveis nas quais baseia a sua opinião, devendo tal prova ficar devidamente documentada nos seus papéis de trabalho”

Para a obtenção da prova o auditor terá de examinar um conjunto de testes e procedimentos adequados. Estes testes e procedimentos são suportados pela informação proporcionada pelos comprovativos e registos contabilísticos implícitos às demonstrações financeiras, bem como de informações provindas de outras fontes.

#### **1.4.3. Conclusão da auditoria interna**

Esta é a última fase da Auditoria Interna. Nesta fase, o auditor interno irá expressar uma opinião sobre as conclusões a que chegou. Estas devem ser baseadas nos objetivos da auditoria, nos objetivos da organização, visando a melhoria dos procedimentos e a prevenção dos riscos inerentes às áreas da organização que foram objeto da auditoria.

O auditor formalizará a sua opinião através da redação de um relatório de auditoria. De acordo com a DRA 700 (2001), “A opinião final expressa pelo auditor, no relatório, deve ser baseada em factos concretos e factos devidamente comprovados através dos papéis de trabalho”.

Segundo os autores Franco & Marra (2000), a opinião do auditor deve, ainda, ser totalmente imparcial e independente.

## 1.5. A Fraude

O IPAI – Instituto Português de Auditoria Interna (outubro de 2012, p.19), suportado na definição do IIA –The Institute of Internal Auditors, define fraude como “quaisquer atos ilegais caracterizados por desonestidade, dissimulação ou quebra de confiança”, que não envolvem, necessariamente, o uso de ameaça praticados com o objetivo de obter dinheiro, propriedade ou serviços.

Segundo a ISA 240 –The auditor’s responsibilities relating to fraud in a audit of financial statements, as distorções nas demonstrações financeiras podem ocorrer de fraudes ou de erros, que dependendo da sua extensão, implicam ou não impactos materialmente relevantes nas demonstrações financeiras.

A diferença entre as duas situações reside na intenção com que as mesmas são praticadas. Assim, o erro constitui uma distorção da informação financeira sem intenção de causar prejuízos, por outro lado, a fraude consiste numa distorção da informação financeira com intenção de causar prejuízos. Segundo a ISA, as distorções materialmente relevantes nas demonstrações financeiras provenientes de atos intencionais, podem ser devidas quer a relato financeiro fraudulento quer a apropriação indevida de ativos, vulgo desvios.

Também a ACFE –Association of Certified Fraud Examiners refere que a fraude é qualquer crime cujo principal modo de atuar seja a ocultação deliberada de fatos relevantes a fim de obter ganhos injustificados, incluindo atos intencionais de privar terceiros de bens ou dinheiro por engano ou outros meios injustos.

A fraude pode ser cometida por qualquer indivíduo que mantenha relações com a entidade, quer seja externo a esta, como o cliente, quer seja interno, como o funcionário.

Na senda de Almeida (2003), “a fraude pode ser cometida por uma só pessoa, ou resultar de um complô”. Neste sentido, podemos entender que a fraude ocupacional ocorre quando um indivíduo faz uso do seu cargo, dentro da entidade, para o seu enriquecimento pessoal através do uso inapropriado ou da má aplicação de recursos e ativos da entidade, de forma deliberada.

Este tipo de fraude é representado pela “Árvore de Fraude”, a qual se subdivide em três categorias nomeadamente, corrupção, apropriação indevida de ativos e relato financeiro fraudulento. Taborda (2015, p.83) classifica a fraude ocupacional em fraude organizacional, quando é feita em benefício da entidade e em detrimento de terceiros,

como credores, através de atos como a falsificação das DF, e em fraude contra a própria empresa, quando é feita a favor do fraudador e em detrimento da entidade, através do roubo de ativos ou do desfalque.

O mesmo autor defende, ainda, (2015, p. 81) que a auditoria tem vindo a sofrer alterações face ao âmbito que, inicialmente, lhe era conferido, pondo em causa a sua utilidade para a atribuição da responsabilidade pela deteção de fraudes. Entende o autor que, cabe ao órgão de gestão, através do desenvolvimento e implementação de um sistema de controlo interno eficaz, prevenir e detetar fraudes. Contudo, neste âmbito, mesmo que a deteção de fraudes e erros contabilísticos não constitua o objetivo principal do auditor, este deve, no planeamento e execução do seu trabalho, agir com ceticismo profissional, admitindo o risco de ocorrência dessas situações e tendo em conta as suas possíveis consequências.

No caso de o auditor detetar a existência de erros ou fraudes, este deve documentar todos os acontecimentos, por forma a dispor de um suporte documental, reunir com o Conselho de Administração, a fim de obter esclarecimentos para concluir se estes se encontravam a par e obter acompanhamento do departamento jurídico. Ao analisar as informações financeiras o auditor deve considerar o risco de existência de erros e fraudes nas mesmas.

Após a identificação do ato ilícito, o auditor deve adotar procedimentos tendentes a calcular o impacto das distorções nas demonstrações financeiras e, caso estas sejam revistam materialidade, efetuar procedimentos adicionais ou modificar os previstos, reconsiderar a relação com o cliente e avaliar a possibilidade de conclusão da parceria, bem como a denúncia do contrato, comunicar o sucedido ao comité de auditoria e informar as autoridades competentes, caso a lei assim o exija.

Assim, poderemos considerar que uma grande parte das situações de fraude com impactos relativamente consideráveis, são praticadas por colaboradores com cargos de autoridade no seio das organizações. Esta situação é fortalecida, sobretudo, quando ocorre a acumulação de funções. Assim, consideramos que um fator essencial para a remoção da fraude será a existência de um controlo interno eficaz. No entanto, a organização deve ponderar que a implementação de um controlo interno eficaz traduz mais custos, devendo analisar a relação custo/benefício.

## **1.6. Auditoria Interna na detecção dos riscos**

Ao longo dos tempos, a definição de risco tem sofrido modificações suportadas numa adaptação à crescente volatilidade, complexidade e ambiguidade do funcionamento das organizações.

De acordo com Pinho (2011) “a origem da palavra risco deriva do termo italiano *risicare*, desafiar. Neste sentido, e nesta aceção, o termo risco deve ser entendido como uma escolha mais do que como uma fatalidade”.

No entanto, para Baraldi (2005) “Os riscos empresariais são todos os eventos que impedem a empresa e as pessoas de ganharem dinheiro e respeito. São elementos incertos e as expectativas que agem constantemente sobre os meios estratégicos e o ambiente e que provocam os desastres financeiros.”

Ao longo destes anos têm ocorrido vários escândalos financeiros, como por exemplo o da “Enron”. Com estes escândalos a confiança dos stakeholders ficou afetada, gerando a implementação de modelos de desenvolvimento e deteção do Risco Empresarial. Os principais objetivos foram a criação de princípios, conceitos e uma linguagem comum, que constituíssem um guia para a Gestão de Riscos de Negócio nas organizações.

Com este objetivo, foi criado o Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) Enterprise Risk Management (ERM) (2007). Este comité definiu o conceito de Gestão de Risco Empresarial, como sendo “um processo efetuado pelos quadros de direção, gestão e outro pessoal da empresa, aplicado numa estratégia e transversal a toda a empresa, desenhado para identificar potenciais eventos que possam afetar a empresa e gerir os riscos de acordo com o seu apetite de risco, proporcionando uma segurança razoável com vista ao cumprimento dos seus objetivos.”

De acordo com o relatório mais recente emitido pelo COSO (2017), o principal objetivo da gestão do risco deverá ser o de maximizar o valor para os acionistas, conseguido através da melhoria do apoio no processo de tomada de decisões, identificando quais as áreas de risco, e as formas de reforçar a confiança dos investidores, através da definição de um processo estratégico que tenha em conta as incertezas.

Na senda do defendido por Pickett, 2005, a gestão dos riscos organizacionais deve seguir os seguintes passos:

- **Identificação:** É o momento de identificar os potenciais riscos a que a organização poderá estar exposta. Esta fase pode envolver todas as partes que têm influência sobre a área exposta aos riscos em análise. Durante a identificação, todos os riscos devem ser identificados e anotados;
- **Avaliação:** Nesta fase já foram identificados. Após a identificação dos riscos, deve ser efetuada uma avaliação dos impactos que estes riscos podem causar;
- **Gestão:** Nesta fase, devem ser delineadas as estratégias de forma a gerir esses riscos, assegurando que estes sejam combatidos e que os recursos sejam, igualmente, conduzidos para as áreas mais sensíveis, identificadas através de uma metodologia estruturada.
- **Revisão:** Todo o processo de gestão de risco deve ser, constantemente, revisto. Esta ação deve envolver a atualização das estratégias de gestão de risco e a revisão da validade dos processos que foram desenvolvidos na organização.

Podemos, assim, concluir que a gestão de risco tem uma função importante na organização. Esta pode detetar potenciais riscos, facultando à gestão informação de suporte para uma tomada de decisão.

Defendemos, como Mcnamee (1997), que a avaliação de riscos permite ao auditor a elaboração de um programa de auditoria mais eficiente e eficaz, tendente a definir as áreas mais críticas, nas quais a auditoria centrar o seu foco inicial, onde testará, mais detalhadamente, os controlos mais importantes e vulneráveis.

## 1.7. O Comportamento dos Colaboradores na Organização

Vários autores escreveram sobre o comportamento dos colaboradores dentro da sua organização. Citarei, desde logo, Pereira (2004) que afirma que cada organização é única, pois todas têm características próprias que as diferenciam umas das outras. Neste sentido, podemos afirmar que o comportamento organizacional é entendido como um conjunto de comportamentos e atitudes dos colaboradores das organizações e que estes têm influência na evolução e nas formas de atuar dentro das mesmas.

De igual modo, o comportamento dentro da organização é importante na ótica da melhoria dos processos de gestão de pessoas, pois ajuda na prevenção de problemas

individuais ou coletivos entre colaboradores, assim como na concepção da estrutura dos métodos de liderança e das estratégias, de forma a alcançar os objetivos definidos pela organização.

Concordando com Robins e Judge (2010), o comportamento organizacional estuda a influência e impacto que os indivíduos, grupos e a estrutura organizacional têm sobre o comportamento, dentro da organização, com o intuito de aplicar esse conhecimento na melhoria da eficácia de uma organização.

Ao longo dos anos, também, a importância da percepção do comportamento organizacional tem vindo a aumentar. Segundo Robbins (2005), o comportamento e habilidades interpessoais, até ao final da década de 80, não recebiam quase nenhuma atenção.

Posteriormente, essa forma de atuar tem vindo a mudar e as organizações têm percebido a importância que o conhecimento sobre o comportamento humano tem, para melhorar a eficácia da gestão e ajudar na consecução dos objetivos. (Pereira, 2004)

Ainda de acordo com Robbins, 2005, o reconhecimento da importância do comportamento organizacional está relacionado com a necessidade de as organizações conseguirem reter os colaboradores de alto nível de desempenho, para que estes se sintam motivados. Reconhece-se, assim, que através contributo destes colaboradores será mais fácil alcançar os objetivos propostos e demarcar a sua posição perante os seus concorrentes no mercado.

## **1.8. Cultura Organizacional**

Cultura organizacional é um conceito definido, de forma simples e objetiva, por Deal e Kennedy (1983, p.501), quando afirmam que a cultura organizacional "É o jeito que nós fazemos as coisas por aqui". Esta definição, um tanto ou quanto utilitarista, expressa, com simplicidade, como definir este conceito. De uma forma prática, determinam como devemos entender a cultura, partindo da observação de como as coisas são feitas.

Há, porém, outros autores, tais como Bio, 1996; Catelli, 1997; Schein, 1992, que afirmam que os maiores influenciadores da cultura organizacional são os fundadores e os principais líderes da organização. Consideram, assim, que estes definem os principais modelos de gestão, usando o seu poder na empresa, impondo as suas convicções pessoais e a sua forma de fazer as coisas dentro da empresa.

Chiavenato (2000) defende que as políticas, as diretrizes, os procedimentos, os objetivos, as estruturas existentes e os aspetos informais relacionados com as percepções, além dos sentimentos, das atitudes e das formas de interação, constituem os pilares de uma cultura organizacional. Por outro lado, considera que a cultura organizacional tem duas vertentes básicas, a formal e a informal.

No entanto, para Martin (1992), a cultura organizacional divide-se em três perspetivas: integradora, diferenciadora e fragmentada. Na perspetiva integradora, reconhece que a cultura une todas as organizações, como um conjunto de convicções claras, consistentes e consensuais partilhadas por todos.

Relativamente à perspetiva diferenciadora, integra as divergências de opinião, que podem provocar a ocorrência de conflitos de interesses. Neste caso, podem surgir culturas e subculturas. Estas podem gerar consensos ou exclusões. A existência de um equilíbrio é fundamental para a harmonia da organização.

No que respeita à perspetiva fragmentada, esta ajuda-nos a compreender que o “clima organizacional” constitui mais uma ferramenta que possibilita a deteção de fatores, procedimentos adotados e problemas de relacionamento hierárquico que não são bem aceites pelos colaboradores, o que pode representar pontos de atrito no processo organizacional, relacional e evolutivo das organizações.

Paralelamente, Schein (1986), com vasta publicação na área do desenvolvimento organizacional, fundamentada nas suas pesquisas e análises, aborda o que é a cultura organizacional, afirmando que esta se caracteriza como um conjunto de pressupostos básicos delineados dentro de uma organização, desenvolvidos para lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionam bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos colaboradores como a forma correta de perceber, pensar e sentir sobre esses problemas.

Neste sentido, o autor subdivide a cultura organizacional em três níveis de cultura: artefactos, valores e suposições. Para este investigador,

- **Artefactos:** Constituem o primeiro nível da cultura organizacional. Engloba os elementos que se podem identificar numa empresa, ou seja, são os elementos tangíveis, como as coisas que cada um vê, ouve e sente quando analisa uma organização cuja cultura não é Influência da Auditoria Interna nos comportamentos e formas de atuar dos colaboradores na organização.

- **Valores:** Consistem no segundo nível da cultura organizacional. Os valores são definidos, dentro da organização, pelos colaboradores, valorizando aqueles que se tornam importantes para as pessoas e as razões pelas quais elas fazem o que fazem. Em muitas culturas organizacionais, os valores são criados pelos membros fundadores da organização.
- **Suposições:** Trata-se do último nível da cultura organizacional. Assim, este nível abarca as crenças inconscientes, percepções, sentimentos e suposições nas quais os membros de uma organização acreditam.

## 1.9. Desempenho Organizacional

De acordo com Jensen e Sage (2000), durante os últimos 60 anos, as abordagens relativas à medição do desempenho organizacional tornaram-se significativamente mais orientadas para o sistema, devido à globalização e à crescente complexidade dos negócios e avanços tecnológicos.

Neely (1998), considera que o desempenho organizacional tem como função quantificar a eficácia e eficiência das tomadas de decisões, com o objetivo de auxiliar a tomada de decisões para gerar melhoria e executar ações corretivas.

Nos anos cinquenta, do século passado, o desempenho organizacional era abordado, nas organizações, como um sistema social, um instrumento para a ajudar a cumprir os seus objetivos.

Já nos anos sessenta e setenta, do século passado, as organizações começaram a explorar novas formas de aumentar a sua performance, sendo esta definida como uma forma das mesmas se poderem adaptar usando recursos ilimitados (Yuchtman & Seashore, 1967).

Mais tarde, nos anos oitenta e noventa, o desempenho foi analisado com base nos objetivos definidos pelas organizações. Constatou-se que o cumprimento destes exigia uma complexidade superior àquela que foi delineada inicialmente. Face a esta evidência, os gestores aperceberam-se que as organizações seriam bem-sucedidas se conseguissem alcançar os seus objetivos (eficácia), utilizando o mínimo de recursos possíveis (eficiência). Estas teorias, constituem o suporte do conceito que defende que as organizações conseguem alcançar os seus objetivos de performance, apoiando-se em limitações impostas pelos recursos limitados (Lusthaus & Adrien, 1998).



Atualmente, a estratégia organizacional constitui um processo dinâmico de aprendizagem e adaptação às mudanças do meio circundante. Surgiram novas normas de desempenho, relevantes para as organizações, tais como a qualidade, a rapidez e a inovação.

Para apoiar esta nova visão estratégica, o sistema de produção foi estruturado de forma flexível. Esta baseia a sua análise na complexidade e na integração das operações e na mudança da produtividade dos recursos para a produtividade da organização como um todo, dando destaque à coordenação entre as atividades e à comunicação entre pessoas (Kaplan e Norton, 1992).

## **Capítulo 2 – Metodologia de Investigação**

## 2.1. Metodologia de Investigação

A palavra “metodologia” resulta da junção de duas palavras gregas *métodos* que significa organização e de *logos* que significa palavra, estudo, razão.

Concordando com Polit et al. (1995, p.367), “a metodologia em investigação consiste na determinação das etapas, procedimentos e estratégias utilizadas para reunião e análise de dados”.

Ainda de acordo com Fortin (1999, p.102), esta fase “assegura a fiabilidade e a qualidade dos resultados de investigação”, uma vez que “serão determinados os métodos a utilizar para obter as respostas às questões de investigação ou às hipóteses formuladas”. O mesmo autor indica que devem ser adotados os métodos de recolha de informação em função da natureza do estudo e do tipo de informação que se pretende obter.

É nesse sentido que, para podermos testar as hipóteses devemos recorrer a dois tipos de métodos, os quantitativos e os qualitativos.

### a) Métodos qualitativos

Este tipo de método é mais abrangente, tendo, normalmente, dois objetivos:

- Dar ao inquirido uma maior liberdade para manifestar a sua opinião;
- Permitir que o entrevistador analise todos os comportamentos do inquirido.

A utilização desta metodologia permite verificar a existência de uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito. É mais utilizada quando existe um vínculo entre o mundo objetivo e o indivíduo que não pode ser quantificado, isto porque que não pode ser traduzido em números.

De acordo com Bodgan e Bikler (1994), os métodos qualitativos descrevem um fenómeno em profundidade através da detenção de significados e dos estados subjetivos dos sujeitos pois, neste tipo de estudo, há sempre uma tentativa de capturar e compreender pormenorizadamente as perspetivas e os pontos de vista dos indivíduos sobre determinado assunto. Os mesmos autores defendem que as pesquisas qualitativas dão mais ênfase aos processos do que aos produtos, preocupando-se mais com a compreensão e a interpretação sobre os factos e os fenómenos e como estes se manifestam, do que em determinar as causas dos mesmos.

As entrevistas são um dos instrumentos preferências desse método e, estas podem ser estruturadas ou não estruturadas. Nas estruturadas há uma definição prévia das respostas esperadas, nas não estruturadas as respostas são deixadas ao critério do

entrevistado sendo mais individualizadas, dando origem a uma melhor comunicação, para além de permitir ao entrevistador uma boa perceção das diferenças entre os comportamentos dos inquiridos.

Há também as entrevistas semiestruturadas. Estas resultam da junção das duas anteriores categorias. Uma das vantagens deste tipo de entrevistas é que permite otimizar o tempo disponível e ajuda a tratar os dados de uma forma mais organizada, de modo a facilitar a introdução de novas questões.

#### **b) Métodos quantitativos**

A investigação quantitativa procura descrever, contextualizar ou explicar o objeto em estudo através de técnicas estatísticas, de forma a confirmar, a infirmar hipóteses e a generalizar fenómenos e comportamentos. De uma forma mais clarificada, a investigação quantitativa recolhe dados para comprovar modelos, teorias ou verificar hipóteses. Neste sentido, as amostras devem ser representativas do universo em estudo.

De acordo com Fortin (1999), a abordagem quantitativa é baseada na perspetiva teórica do positivismo, ou seja, constrói um processo dedutivo pelo qual os dados numéricos fornecem conhecimentos objetivos no que respeita às variáveis em curso. Simplificando este tipo de método, podemos dizer que este método permite que todos os dados sejam traduzidos em números, opiniões e informações quantificáveis de forma a permitir a sua análise. Esta abordagem permite assim a realização de um estudo com uma amostra grande, devidamente representativa.

O inquérito por questionário constitui o método mais utilizado que, de acordo com Ghiglione e Matalon (1997, p.2), consiste em “interrogar um determinado número de indivíduos tendo em vista uma generalização. Assim sendo, um questionário consiste numa ferramenta de pesquisa constituído por um conjunto de questões sobre determinados temas que devem ser correspondidos sem a presença de um investigado.

Nestes termos, a realização do questionário pretende garantir que a informação seja estandardizada e a comparação dos dados entre os inquiridos seja acessível, facilitando o processamento destes. Para isso, as questões devem ser adaptadas ao estudo a realizar, fechadas de modo a objetivar as respostas e evitando a sua ambiguidade, o número de respostas-tipo não deve ser elevado de modo a não distrair os inquiridos, as instruções de resposta devem ser claras e concisas e as perguntas devem ser de fácil compreensão.

De forma a descrever a estatística inferencial, os autores Upton e Cook (2008), dizem-nos que a inferência estatística é um ramo da estatística que tem por objetivo fazer afirmações a partir de um conjunto de valores representativo (amostra) sobre um universo (população). Assume-se, no entanto, que a população é muito maior do que o conjunto daqueles que responderam ao questionário, os quais constituem a amostra. Tal tipo de afirmação, porém, deve sempre vir acompanhado de uma medida de precisão sobre a sua veracidade. Para validar esta precisão estatística recolhemos informações de dois tipos, experimentais (as amostras) e outras coligidas na literatura de referência.

Defendemos, como Marôco (2009), que a análise estatística é definida através da comparação de parâmetros populacionais tendo como base amostras aleatórias dessas populações, com o pretexto de testar algo. As estatísticas inferenciais podem ser de natureza paramétrica ou não paramétrica.

Poderemos, assim, sintetizar este conceito considerando que a estatística inferencial consiste num processo de retirar conclusões ou generalizações acerca de uma determinada população usando informações recolhida numa amostra.

A recolha destas informações sustenta-se, em nossa opinião e de acordo com Tuckman (2000), em testes que podem ser divididos em dois grupos os testes paramétricos e os testes não paramétricos.

Clarificando cada um, entendemos que os testes paramétricos se fundamentam em medidas intercalares da variável dependente. Importa, igualmente, sublinhar que este tipo de teste assegura as seguintes três condições, a distribuição normal, a variação homogénea e, ainda, garantir que os intervalos sejam contínuos e iguais. Assim o não cumprimento de alguma destas condições poderá afetar negativamente a escolha do pesquisador, tornando-se um teste não confiável e não credível.

Na senda de Marôco (2011), consideramos que os testes não paramétricos são “considerados, geralmente, como uma alternativa aos testes paramétricos quando as condições de homogeneidade de variâncias entre os grupos, não se verificam”.

Neste sentido, numa primeira fase, vamos proceder ao teste de normalidade para verificar se o estudo segue uma distribuição normal. Neste caso, poderemos utilizar os testes paramétricos, em contrário teremos que utilizar os testes não paramétricos.

## 2.2. Formulação do problema

Concordando com Quivy & Campenhoudt (2005), construir uma problemática corresponde à escolha de uma orientação teórica na qual se necessita de conceitos fundamentais e das suas relações, de modo a construir um sistema concetual adaptado ao objetivo do estudo.

Estes mesmos autores defendem que a identificação do problema representa uma fase muito importante no desenvolvimento do trabalho, uma vez que constitui o princípio da orientação teórica da investigação, correspondendo à abordagem ou à perspetiva teórica que se adota para tratar o problema formulado pelas perguntas de investigação.

Nesse sentido, Fortin (1999), defende que a formulação de hipóteses de investigação consiste no desenvolvimento de uma ideia, através de um desenvolvimento lógico de opiniões, de argumentos e de factos relativos ao estudo a realizar.

Assim, o estudo que aqui apresentamos procurará perceber **“se os colaboradores do departamento de contabilidade de uma organização ligada ao setor automóvel estão cientes se a AI muda ou não comportamentos e formas de atuar no seu quotidiano”**.

Tendo por base aquilo que referimos sobre os métodos de investigação e as suas características, de modo a dar respostas às perguntas de investigação formuladas, serão criadas hipóteses, gerando assim uma pré-solução para o problema, uma resposta provável e também um enunciado com as relações entre as variáveis.

As hipóteses devem ser formuladas de modo a estabelecer uma relação causa-efeito entre as variáveis em estudo. Assim, é definido até onde se pretende chegar. A partir das perguntas de investigação, surgem as seguintes hipóteses que são afirmações acerca de parâmetros ou relação entre parâmetros e que se pressupõe como verdadeiras.

## **2.3. População e Amostra**

Concordando com (Almeida &Freire, 2007) definimos população ou universo como um “conjunto de indivíduos, casos ou observações onde se quer estudar um fenómeno.

Contudo, em determinados trabalhos de investigação, nem sempre é possível estudar toda a população, pelo que frequentemente os investigadores utilizam a amostra de uma determinada população.

Defendemos, como (Lakatos e Marconi,1999) que a amostra é uma fração do Universo, selecionada convenientemente.

Nestes termos, podemos concluir que através de uma a amostra, o investigador proporciona uma análise menos intensiva, de uma determinada população, representativa do universo, permitindo que o investigador ganhe tempo, evitando a recolha de opinião da totalidade do universo.

A nossa investigação centra-se na população de um grupo empresarial nacional, ligado ao setor automóvel. A empresa onde o estudo será realizado foi fundada há mais de 70 anos. As suas áreas de negócio focam-se na indústria, na distribuição, no retalho, na energia e nos serviços, sendo que a maior área a que esta se dedica se situa no negócio no setor automóvel.

O grupo em questão opera mundialmente, sendo constituído por mais de 100 empresas e empregando mais de 6000 colaboradores. O seu volume de negócios anual é de cerca de 2 mil milhões de euros. O grupo objeto de estudo permanecerá no anonimato porque não obtivemos autorização para o identificar.

Para distribuir o questionário, foram selecionadas aleatoriamente 5 empresas do grupo, o que nos permitiu questionar cerca de 120 colaboradores da área de contabilidade.

Contudo, do universo de inquiridos, apenas 80 responderam ao questionário. Assim a nossa amostra ficou constituída pelos 80 colaboradores de contabilidade que responderam ao questionário. No entanto, face ao conhecimento que recolhemos sobre a empresa, consideramos que este grupo de respostas é significativo e representativo do universo em análise.

## 2.4. Hipóteses de estudo

As hipóteses de estudo têm como objetivo principal, atribuir respostas apreciáveis para o problema e, ainda, orientar a investigação.

Quando é feita uma investigação, um dos pontos essenciais é a elaboração das hipóteses que vão ser estudadas, sendo as mesmas testadas através de diferentes métodos.

De acordo com Gil (1999, p. 35) uma hipótese é “uma proposição testável que pode vir a ser a solução de um problema”.

Reforçando esta opinião, Pinheiro (2013) considera que uma hipótese é um enunciado formal das relações previstas entre duas ou mais variáveis. Neste sentido, as variáveis independentes e dependentes vão ajudar a perceber qual a relação e a forma de combinar as hipóteses com o problema e com os objetivos, de maneira a criar uma explicação clara dos resultados esperados da presente investigação.

Torna-se, assim importante definir quais as hipóteses que irão ser importantes para o decorrer da investigação.

De acordo com Fortin (1999), uma hipótese é uma relação prevista entre duas ou mais variáveis. Todas as hipóteses estão relacionadas entre si, relacionando a variável dependente com as independentes.

Uma variável dependente, conforme Marconi e Lakatos (2000), define-se como a variável a ser explicada ou descoberta, em virtude de ser influenciada, determinada ou afetada pela variável independente. Constitui o fator que aparece, desaparece ou varia à medida que o investigador introduz, tira ou modifica a variável independente.

Conforme Jung (2009) as variáveis dependentes “são aquelas cujo comportamento se verifica em função das oscilações das variáveis independentes, ou seja, correspondem àquilo que se deseja prever ou obter como resultado”.

Assim a variável depende deste estudo será a **“A influência da auditoria interna no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade numa organização”**

Quando falamos de variável independente, consideramos que esta não está dependente de outros procedimentos de investigação, mas que irá ter influência nas restantes variáveis dependentes.



Neste estudo, as variáveis independentes serão hipóteses formuladas através de questões de investigação definidas. Estas serão utilizadas para ajudar a retirar conclusões de forma a dar resposta às variáveis formuladas.

Marconi e Lakatos (2000), definem a variável independente como aquela que “influencia, determina ou afeta outra variável, sendo o fator determinante ou causa para determinado resultado, efeito ou consequência. É também um fator que pode ser manipulado pelo investigador, na tentativa de assegurar a relação do fator com um fenómeno observado a ser descoberto, para ver qual influência que exerce sobre um possível resultado”.

Concordando com Jung (2009), as variáveis independentes correspondem “àquilo em função do qual se deseja conseguir realizar previsões ou obter resultados”.

Com esse objetivo, neste estudo formulámos quatro hipóteses, sendo estas definidas a partir de questões de investigação, que foram baseadas no que foi investigado na revisão da literatura, com base nos autores estudados.

Assim sendo, podemos observar, através do quadro que se segue, a conexão das questões de investigação com as hipóteses desenvolvidas.

Questões de Investigação	Hipóteses
<ul style="list-style-type: none"> <li>Q1: Os trabalhos de AI, influenciam na maior parte das vezes a forma como a gestão atua na organização? (Pickett, 2005)</li> <li>Q2: Quando a gestão tenta implementar certas medidas na organização, estas são mais facilmente aceites porque a AI dá uma maior credibilidade? (Alves, 2009)</li> </ul>	H1: Numa Organização é importante a existência de um departamento de AI, para que esta possa demonstrar a credibilidade das decisões tomadas pela gestão.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Q3: Será que as medidas e ideias propostas pela AI, estão bem documentadas e com suporte suficiente para serem implementadas? (Pickett, 2005)</li> <li>Q4: Em termos de Comportamento organizacional, será que a AI atinge este de forma a afetar a eficiência e eficácia do controlo interno, para a obtenção dos seus objetivos? (IIA, 2008)</li> </ul>	H2: Algumas das medidas tomadas pela AI influenciam o comportamento dos colaboradores na organização.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Q5: Será que a AI tem influência na atenuação e prevenção de falhas, erros e fraudes (Mcnamee, 1997)</li> <li>Q6: A AI recomenda novas ideias e estimula a mudança, no que respeita à gestão do risco? (Pradas &amp; Salvador, 1995)</li> </ul>	H3: A gestão de risco está ligada à AI.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Q7: Sempre que as propostas sugeridas pela AI não se encontrem devidamente documentadas, serão ignoradas pela gestão? (DRA 230, 1998)</li> <li>Q8: Nas propostas que são feitas pela AI, será que são sempre aceites uma vez que dão uma maior credibilidade e valorização à Organização? (Almeida, 1996 &amp; Alves, 2009)</li> </ul>	H4: Sempre que a AI implementa novas ações, normalmente estas são bem aceites, uma vez que ajuda a acrescentar valor à organização.

**Quadro 1 - Hipóteses a analisar. Fonte: Elaboração Própria, 2019**

### 2.4.1. Hipótese 1

Para Pickett (2005), a auditoria interna é uma ferramenta importante no que toca às decisões tomadas pela gestão. Este tipo de auditoria fornece um apoio às decisões tomadas pela gestão, de forma a que, quando for necessário tomar uma de decisão, esta tenha uma influência nas decisões que a gestão irá tomar.

Por outro lado, Alves (2009), posiciona-nos de forma a tentar perceber se, nos momentos em que é necessário tomar uma decisão, a auditoria interna tem uma posição de credibilidade perante os stakeholders da organização.

Assim, é possível definir que a hipótese 1 seja que “Numa Organização é importante a existência de um departamento de AI, para que esta possa demonstrar que as decisões tomadas pela gestão são suportadas por forte credibilidade.

#### **2.4.2. Hipótese 2**

Ainda de acordo com Pickett (2005), podemos definir que a auditoria interna tem uma dose elevada de credibilidade nos seus trabalhos, uma vez que estes devem ser válidos e credíveis, bem estruturados e devidamente documentados e suportados. Assim, podemos questionar se estes trabalhos que, contêm estes parâmetros, facilitam a tomada de decisão da gestão quando aprovam as propostas de melhoria definidas pela auditoria interna.

De forma a complementar esta hipótese, podemos também recorrer ao IIA (2008), que nos fornece a informação de que os trabalhos da auditoria interna têm como um dos objetivos a melhoria da eficácia e eficiência dos controlos internos, para ajudar a alcançar os objetivos organizacionais. Este ponto é importante para tentar perceber se os objetivos que a organização estabeleceu estão a ser cumpridos e se, entretanto, as melhorias que foram sugeridas ou indicadas estão a ser implementadas, de forma a colmatar riscos e falhas que possam levar à não execução dos objetivos.

Através da melhoria dos trabalhos de auditoria interna, percebemos quanto é importante que a organização siga todas estas mudanças, para podermos concluir que a auditoria atinge as formas de atuar dos colaboradores com o intuito destes conseguirem acompanhar essas mesmas mudanças.

Assim surge a hipótese 2: “Algumas das medidas tomadas pela AI influenciam o comportamento dos colaboradores na organização, de forma a ajudar a atingir os objetivos organizacionais”.

#### **2.4.3. Hipótese 3**

Na hipótese 3 baseámo-nos em Mcnamee (1997), que defende que a auditoria interna é importante na avaliação de riscos, uma vez que através desta,

detetamos os controlos mais frágeis. Assim, com a avaliação feita aos controlos, é possível definir quais as áreas mais críticas e importantes para serem auditadas, de forma a definir qual será a primeira a testar.

No seguimento dos trabalhos feitos, a auditoria tem o papel de prever e mitigar possíveis erros e fraudes que possam estar a ocorrer dentro da organização.

No que respeita à mudança, a auditoria interna, baseámo-nos em Pradas e Salvador (1995), que consideram que a auditoria interna influencia a mudança e propõe novas ideias.

Com base nas posições defendidas por estes autores, surgiu a terceira hipótese da investigação: “A gestão de risco está ligada à AI uma vez que existe uma relação entre a alteração de comportamento e os Procedimentos na organização”.

#### **2.4.4. Hipótese 4**

Por último, recorrendo à DRA230 (1998), devemos ter em conta que os trabalhos de auditoria necessitam de estar bem documentados e estruturados, para que a gestão, no momento de uma tomada de decisão para a implementação de novas melhorias, não as ignore nem exclua, pelo facto de, por falta de suporte, não as implementar. Será também importante perceber se a gestão toma certas decisões, mesmo não estando bem documentadas, só porque é necessário.

Igualmente, para a apoiar esta hipótese, é necessário recorrer a Almeida (1996) e Alves (2009), que indicam que um dos objetivos dos trabalhos da auditoria interna é dar maior credibilidade à organização e acrescentar valor à mesma.

Assim, é possível definir a quarta e última hipótese como: “Sempre que a AI implementa novas ações, normalmente, estas são bem aceites, uma vez que ajuda a acrescentar valor à organização”.

### **2.5. Relação das Hipóteses H1, H2, H3 e H4**

As hipóteses estão relacionadas entre si, consequentemente, umas levam às outras. É desta forma que a H1 está relacionada com a H4. Esta situação justifica-se porque se o departamento de AI é importante para a organização por conferir maior

credibilidade às decisões tomadas pela gestão, por outro lado, contribui para que as ações tomadas sejam mais facilmente aceites e introduzidas, acrescentando maior valor à organização.

Naturalmente, a H4 leva à H3. Com efeito, as medidas e ações tomadas pela AI vão influenciar o comportamento, a forma de atuar e a maneira de gerir os riscos organizacionais, contribuindo, assim, para que a organização alcance os objetivos estabelecidos.

## **2.6. Modelo de Análise**

Em primeiro lugar, pretende-se realizar a análise descritiva da amostra através de tabelas de frequência (no caso das variáveis de natureza qualitativa) e da análise da média, desvio padrão, mínimo e máximo (no caso das variáveis de natureza quantitativa).

Para detetar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas atitudes face a auditoria interna e controlo de gestão perspectiva-se a realização de testes Mann-Whitney para duas amostras independentes 1. Quando não se violou o pressuposto da normalidade populacional, utilizou-se alternativa não paramétrica do teste Mann-Whitney 2 (aquando da violação do pressuposto da normalidade populacional). Nos cruzamentos em que as amostras tiveram dimensão superior a 30, invoca-se o teorema do limite central para a validação da normalidade populacional (Maroco, 2007).

Para verificar as relações de interdependência entre os indicadores de natureza ordinal (suscetíveis de tratamento quantitativo), examinaram-se os coeficientes de correlação de Spearman e respetiva significância estatística.

O tratamento de dados e resultados serão obtidos através do software IBM SPSS 24.0 (Chicago, IL).

## **2.7. Recolha de dados**

Com o objetivo de garantir a recolha de dados, optámos por fazer uma caracterização da amostra, tendo decidido convidar os funcionários da área de contabilidade a responder ao questionário que elaborámos. Para o desenvolvimento deste estudo, decidimos optar pelo método quantitativo, suportado no referido inquérito.

Concordando que o questionário é uma técnica de investigação constituída por um conjunto de questões, apresentadas por escrito, este deve ser entregue ao conjunto

de pessoas que possam propiciar os conhecimentos objeto de investigação no presente trabalho.

Estando de acordo com Almeida e Pinto (1995), algumas vantagens deste tipo de técnica de recolha de dados são:

- A possibilidade de atingir grande número de pessoas, garantir o anonimato das respostas;
- Permitir que as pessoas respondam no momento que lhes pareça mais apropriado;
- Não expõe os questionados à influência do questionador.

Na elaboração de um inquérito por questionário, o investigador, não esquecendo a interação indireta que existe entre ele e os inquiridos, deve assegurar que a linguagem e a formulação das questões sejam objetivas, não conflituantes. Por outro lado, a apresentação do questionário também deve ser cuidada para garantir as respostas sinceras e objetivas dos inquiridos.

Neste estudo, o inquérito engloba um conjunto de questões de resposta fechada. No que concerne à análise das respostas às questões, foi utilizada a escala de Likert.

A utilização deste tipo de escala visou facilitar ao inquirido o preenchimento das questões formuladas no questionário.

Concordamos com Marôco (2011), que entende que as escalas de Likert são “escalas compostas por variáveis qualitativas com uma escala de medida ordinal nas quais as variáveis são medidas em classes discretas onde é possível definir uma determinada ordem, segundo uma relação descritível, mas não quantificável”.

Na elaboração deste inquérito, tivemos a preocupação de que o mesmo fosse de fácil compreensão, que fosse conciso e de rápido preenchimento, para que os inquiridos não rejeitassem o seu preenchimento por lhes ocupar muito do seu tempo.

O inquérito não contém qualquer elemento que possa identificar quem o preencheu. Neste sentido, as respostas ao inquérito foram tratadas de forma completamente anónima, salvaguardando a identificação do inquirido.

Numa primeira fase, após a elaboração do inquérito, efetuámos um pré-teste ao inquérito. Este pré-teste foi preenchido por cinco pessoas da organização, visando detetar eventuais falhas/erros, bem como perceber se este estava perceptível e não ocupava muito tempo aos inquiridos. Após o pré-teste, e depois de efetuados alguns

ajustes, o inquérito foi facultado à amostra escolhida, sugerindo a sua devolução num curto prazo.

A versão final do inquérito engloba vinte e oito questões. Optámos pela utilização do correio eletrónico para o envio dos inquéritos para potenciar a receção das respostas.

A amostra selecionada englobava a totalidade dos departamentos de contabilidade existentes nas várias empresas que integram o grupo objeto deste estudo. Assim, todos aqueles que integram esses departamentos foram convidadas a responder ao inquérito. Esta opção visava perceber se os convidados que integram a amostra conhecem o papel da auditoria interna e se conseguem detetar, nas suas tarefas, implementações resultantes da atividade desta.

Após a recolha e tratamento dos dados, procedemos à análise e interpretação da informação obtida. Seguimos a opinião de Gil (1999) que entende que a análise dos dados tem como objetivo organizar e comprimir os dados obtidos para possibilitar respostas ao problema definido na investigação.

## **Capítulo 3 – Apresentação, Interpretação e Discussão dos Resultados**



### 3.1. Caracterização da Amostra

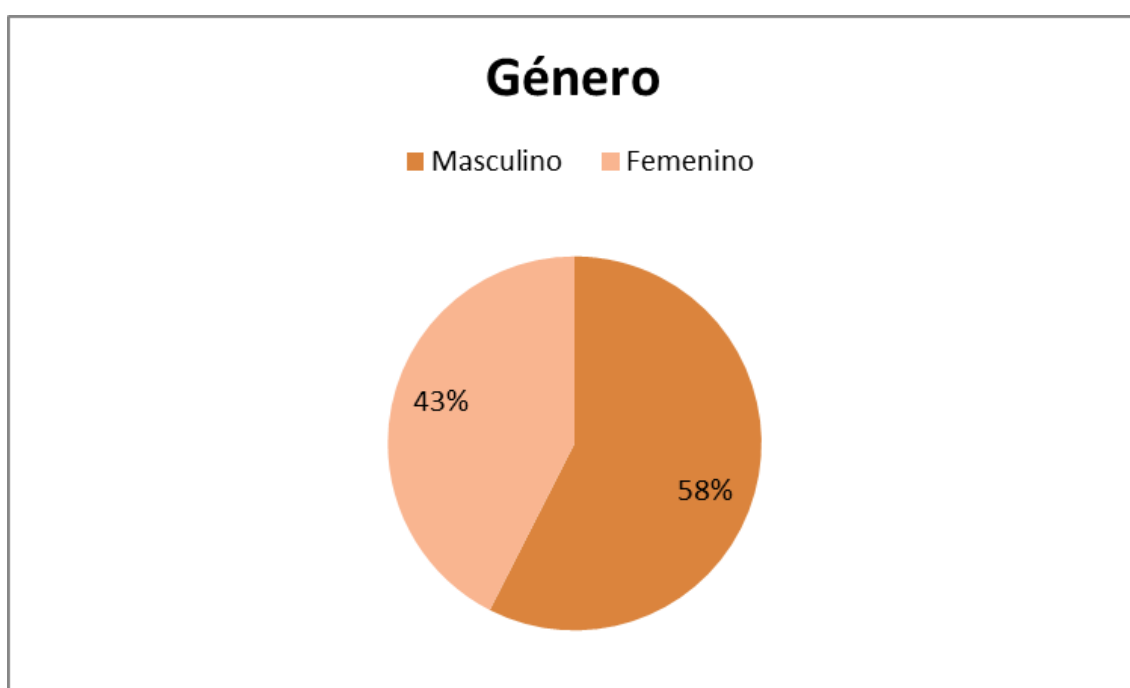
A caracterização da amostra sustentou-se em duas vertentes:

#### 3.1.1. Caracterização do Inquirido

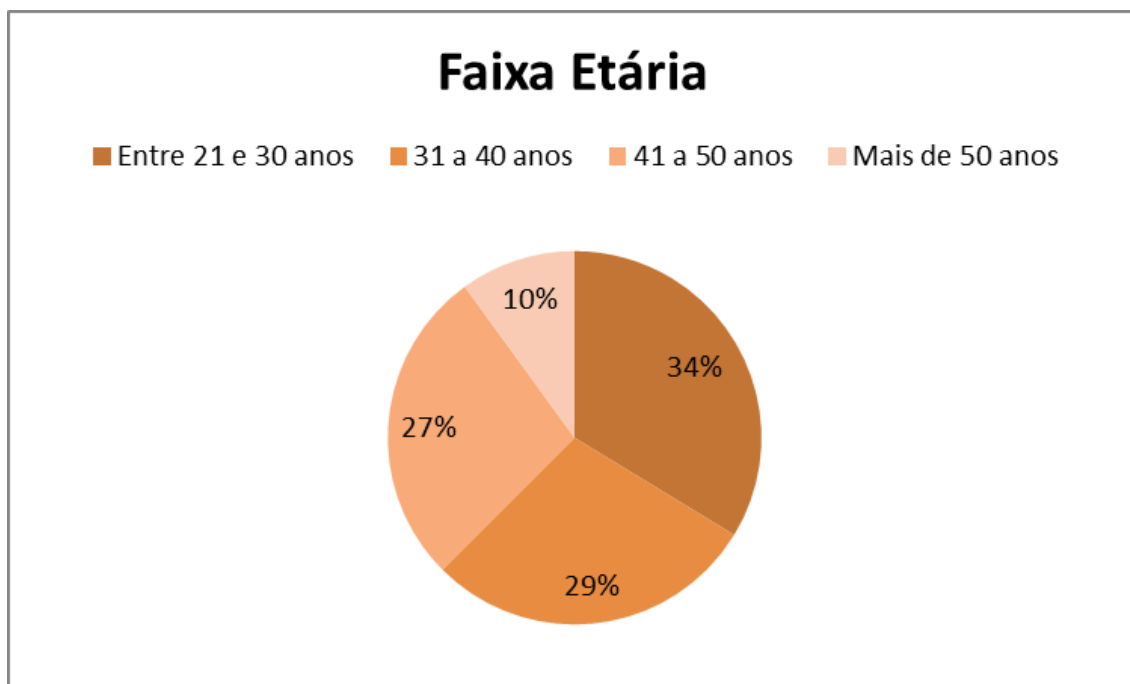
Neste âmbito, podemos caraterizar a amostra em função

- Do género;
- Da faixa etária;
- Do nível de habilitação literárias;
- Da função exercida pelos inquiridos;

Desta análise resulta que a amostra é composta por 46 colaboradores do sexo masculino e 34 do sexo feminino. Assim amostra masculina corresponde a 57,5% e a amostra feminina corresponde a 42,5%.

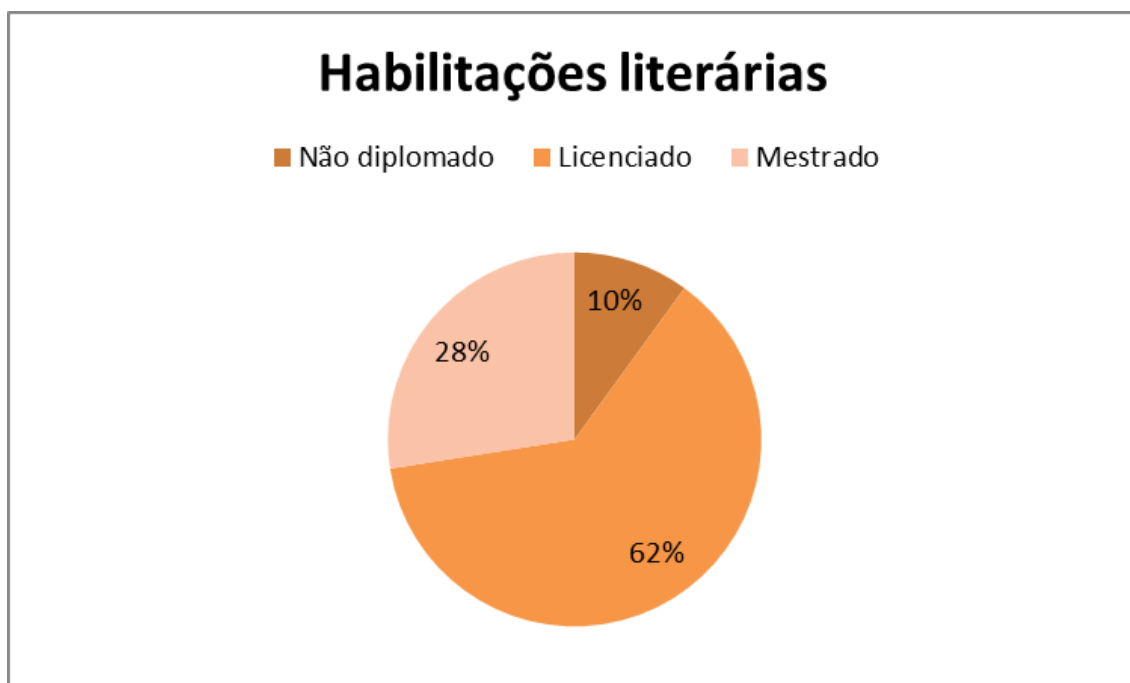


Gráficos 1- Género do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019



*Gráficos 2 - Faixa Etária do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

Relativamente à amostra dos 80 colaboradores inquiridos, podemos observar segundo o gráfico 2, que 27 têm idade entre os 21 e os 30 anos, 23 têm idade entre os 31 e os 40 anos, 22 têm idade entre os 41 e os 50 anos e 8 têm idade superior a 50 anos. Constatamos, assim, que a nossa amostra é relativamente jovem, na medida em que conforme a idade vai aumentando o número de colaboradores vai diminuindo.

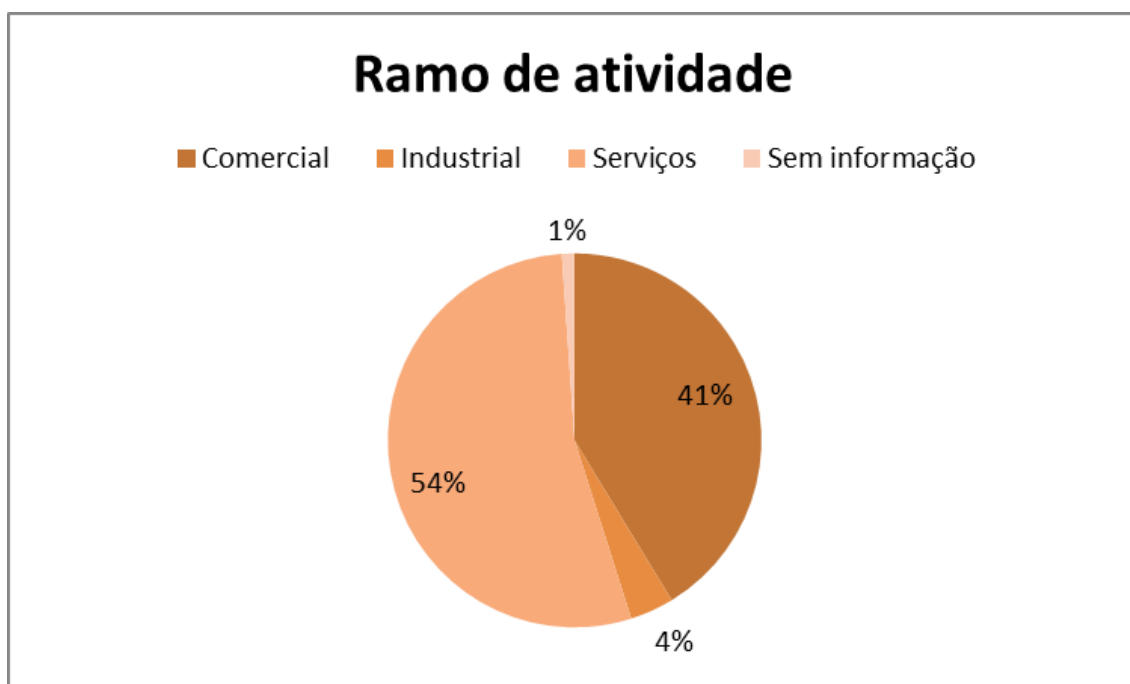


*Gráficos 3 - Nível de Habilitação Literária do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

No que concerne às habilitações literárias dos inquiridos, 8 não são diplomados, 50 têm licenciatura e 22 têm mestrado. Assim concluímos que a amostra é composta por elementos com um grau de instrução elevado, onde apenas 10% dos inquiridos não é diplomada, sendo que nenhum dos inquiridos detém o grau de doutoramento.

### 3.1.2. Caracterização da Entidade

No que respeita à caraterização da entidade, recolhemos dados relativos ao ramo de atividade, ao volume de negócios, ao número de colaboradores que emprega e ao número de colaboradores que trabalham no departamento de Auditoria Interna.

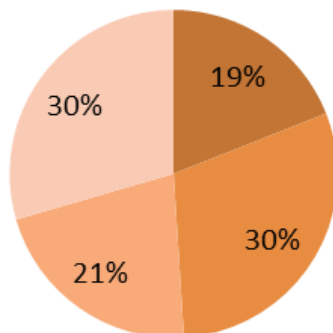


*Gráficos 4 - Ramo de Atividade da Empresa do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

Da amostra respondente, constatamos que 33 desempenham funções numa empresa comercial, 3 numa empresa industrial e 43 numa empresa de prestação de serviços e, num caso, não consta a informação sobre o ramo de atividade, ou seja, os traços empresariais demonstram que a maioria dos colaboradores (53,8%) atua em empresas do setor dos serviços.

## Volume de negócios

■ Até 10.000.000€
 ■ Entre 10.000.001€ e 50.000.000€
 ■ Entre 50.000.001€ e 100.000.000€
 ■ Mais de 100.000.000€

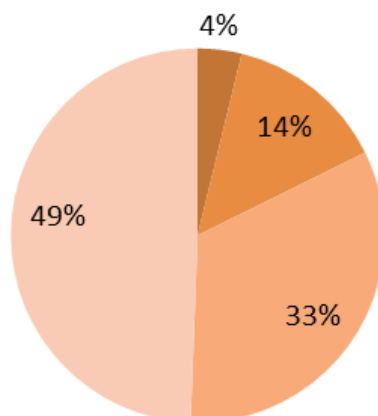


*Gráficos 5 - Volume de Negócios da Empresa do Inquirido a 31 de dezembro de 2018. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

Em relação ao volume de negócios constatamos que, em 31 de dezembro de 2018, 19% da amostra apresenta um VN até 10.000.000,00€, 30% entre 10.000.001,00€ e 50.000.000,00€, 21% entre 50.000.001,00€ e 100.000.000,00€ e 30% maior do que 100.000.00,00€.

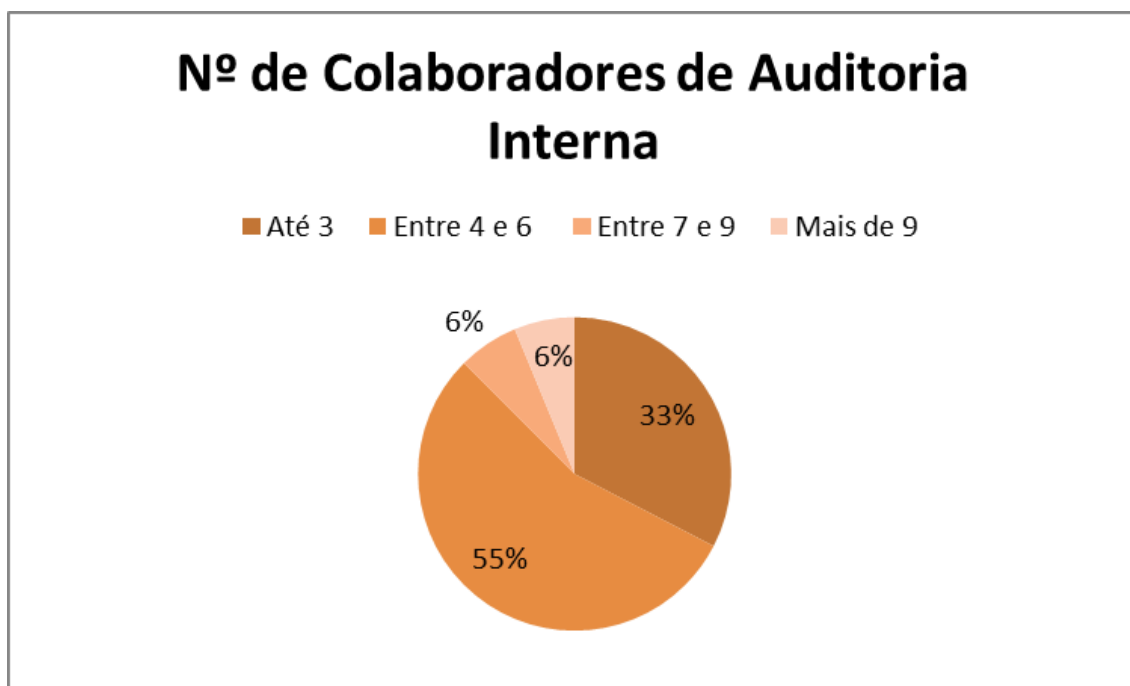
## Quantos colaboradores emprega

■ Até 25
 ■ Entre 26 e 50
 ■ Entre 51 a 100
 ■ Mais de 100



*Gráficos 6 - Nº de Colaboradores Empregues na Empresa do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

Relativamente ao número de colaboradores que a organização emprega, verificou-se que 4% dos inquiridos desempenham funções em empresas que empregam até 25 colaboradores, 14% entre 26 e 50 colaboradores, 33% entre 51 e 100 colaboradores e 49% mais de 100 colaboradores, constatando, assim, que quase metade das empresas (49,4%) emprega mais de 100 colaboradores.

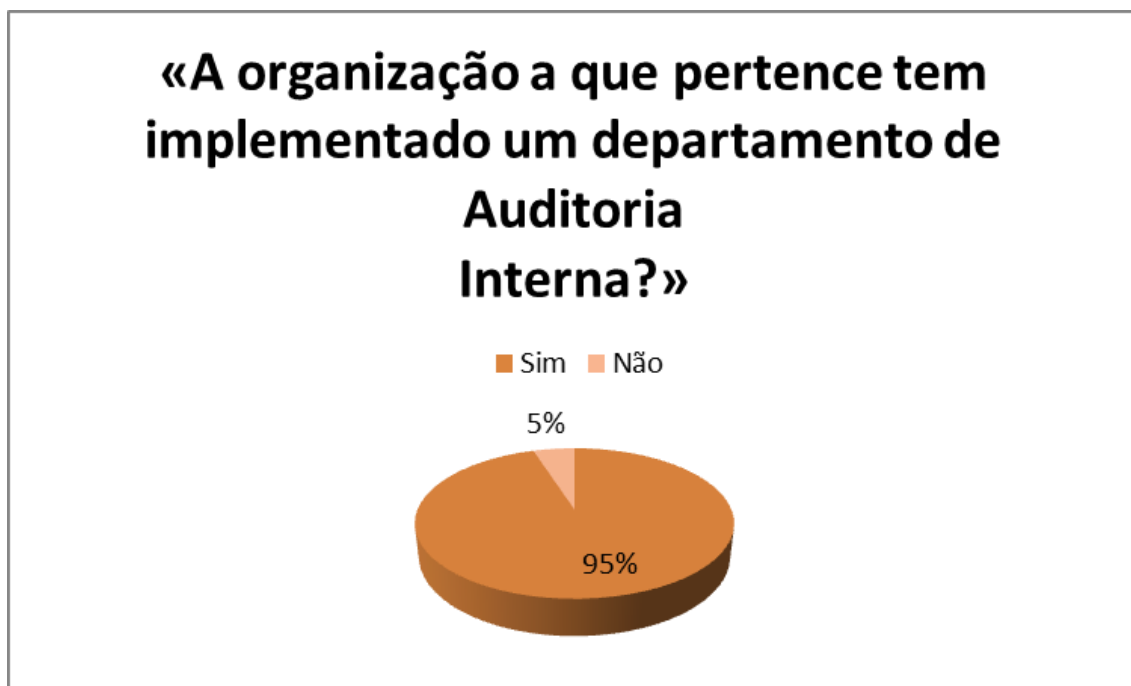


*Gráficos 7 - Nº de colaboradores de AI na Empresa do Inquirido. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

Relativamente ao número de colaboradores que atuam no departamento de Auditoria, constatamos que, 33% dos inquiridos desempenham funções em empresas que empregam até 3 colaboradores, 55% entre 4 e 6 colaboradores, 6% entre 7 e 9 colaboradores e 6% mais de 9 colaboradores. Torna-se, assim, evidente que a maioria dos departamentos tem entre 4 a 6 colaboradores.

### 3.2. A influência da Auditoria Interna nos Colaboradores da Organização

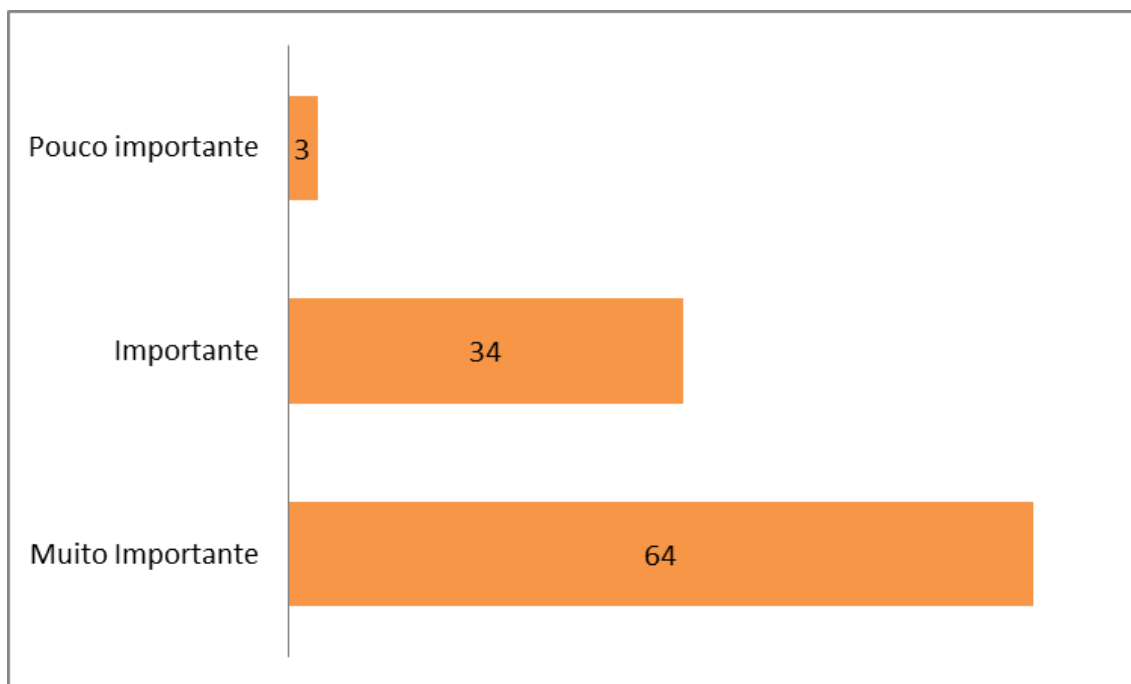
A terceira parte do questionário visava perceber qual a influência da Auditoria Interna no comportamento dos colaboradores.



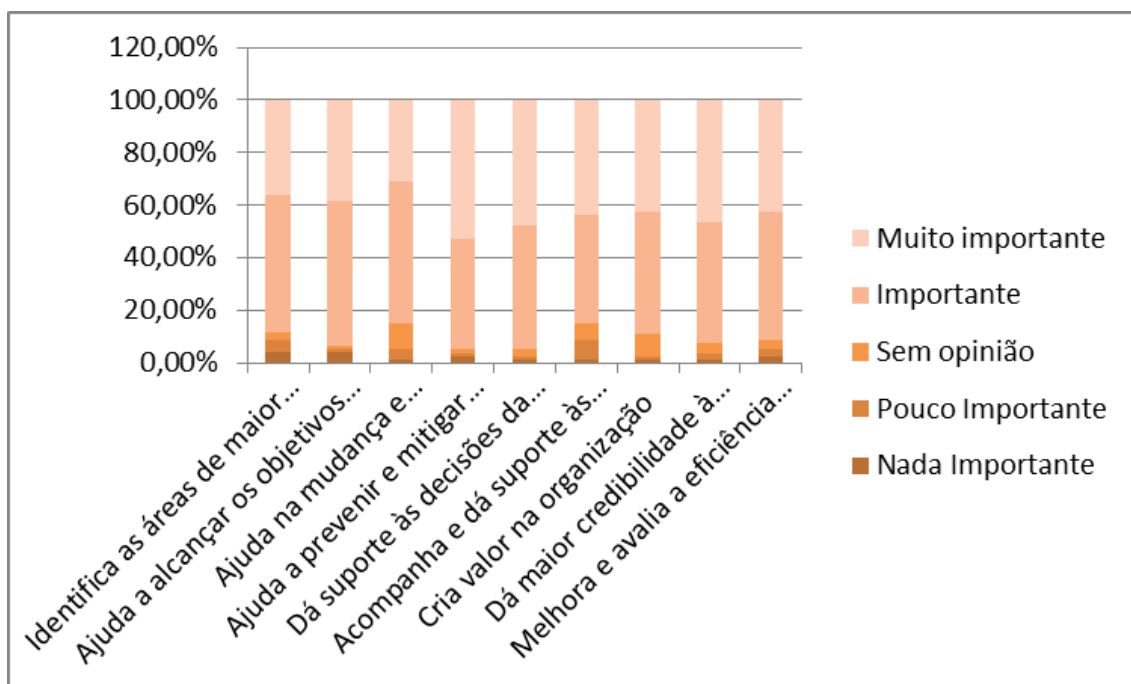
*Gráficos 8 - A organização a que pertence tem implementado um departamento de Auditoria Interna. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

Relativamente à questão “A organização a que pertence tem implementado um departamento de Auditoria Interna?”, 95% responderam que sim e 5% responderam que não (ver gráfico8). A empresa em causa tem departamento de auditoria interna. Podemos, portanto, concluir que 4 pessoas desconhecem a existência desse departamento da organização. Uma vez que se trata de um número reduzido, isto indica-nos que a sua importância é amplamente reconhecida.

De acordo com o gráfico seguinte, podemos constatar que 64% dos inquiridos reconhecem que a AI tem um papel muito importante para organização e 34% um papel importante. Apenas 3% dos inquiridos considera que a o departamento de AI é pouco importante para uma organização.



**Gráficos 9 – Classificação do grau de importância do departamento de Auditoria Interna na empresa em estudo.**  
**Fonte: Elaboração Própria, 2019**



**Gráficos 10 – classificação do nível de importância, da contribuição que a Auditoria Interna tem para o departamento de contabilidade.** **Fonte: Elaboração Própria, 2019**

Este gráfico permite-nos analisar as opiniões dos inquiridos relativamente à importância e à contribuição da Auditoria Interna para os funcionários do departamento de contabilidade.

Com base no gráfico, podemos concluir que, mais de metade dos inquiridos, consideram que a AI proporciona contributos importantes e muito importantes para a organização em causa, nomeadamente no que concerne à prevenção e mitigação de erros, no acompanhamento de ações corretivas e no contributo para que a organização tenha maior credibilidade e valor.

Resumidamente, ficou perceptível que grande parte dos inquiridos reconhece que a AI é importante para a organização, uma vez que, cada vez mais, está presente nas organizações e aos membros deste departamento a sua atuação não passa de despercebida.

	Discordo totalmente		Discordo		Sem opinião		Concordo		Concordo totalmente		Tratamento Likert	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	Média	Desvio Padrão
As ações implementadas pela AI estão claramente identificadas na Organização.	2	2,5%	9	11,2%	15	18,8%	42	52,5%	12	15,0%	3,66	0,95
As tarefas realizadas diariamente nas quais a AI está presente são nitidamente identificáveis	2	2,5%	13	16,2%	16	20,0%	34	42,5%	15	18,8%	3,59	1,02
Uma organização que tenha um bom departamento de Controlo Interno não necessita de um departamento de AI.	10	12,5%	28	35,0%	14	17,5%	20	25,0%	8	10,0%	2,85	1,22
A AI é importante para aumentar a credibilidade aquando das auditorias externas.	0	0,0%	2	2,5%	9	11,2%	44	55,0%	24	30,0%	4,09	0,78
A AI dá maior credibilidade às decisões da gestão	0	0,0%	2	2,5%	9	11,2%	44	55,0%	25	31,2%	4,15	0,71
Uma organização sem um departamento de controlo interno pode ser mais frágil	0	0,0%	5	6,2%	10	12,5%	37	46,2%	28	35,0%	4,10	0,85
O departamento de AI é uma mais-valia para uma organização	0	0,0%	0	0,0%	6	7,5%	43	53,8%	31	38,8%	4,31	0,61
A AI ajuda a alcançar os objetivos organizacionais	0	0,0%	3	3,8%	7	8,8%	45	56,2%	25	31,2%	4,15	0,73
Os trabalhos de AI influenciam o comportamento organizacional.	1	1,2%	2	2,5%	8	10,0%	49	61,2%	20	25,0%	4,06	0,75
As ações de AI estão constantemente presentes nas formas de atuar dos colaboradores da organização.	3	3,8%	5	6,2%	18	22,5%	37	46,2%	17	21,2%	3,75	0,98

*Quadro 2 - Opinião dos Inquiridos face às recomendações da AI. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

Este quadro demonstra a opinião dos inquiridos relativamente aos níveis de concordância face às recomendações da auditoria interna. De uma forma geral podemos constatar que, grande parte dos inquiridos, concorda ou não concorda com as afirmações apresentadas. Excetua-se a afirmação: “Uma organização que tenha um bom departamento de Controlo Interno não necessita de um departamento de AI”. Esta posição sustenta a opinião de que uma organização, apesar de ter um bom departamento de Controlo Interno, é sempre vantajoso que esta possua um bom departamento de AI.



Contudo é importante reconhecer a importância de algumas das afirmações, nomeadamente, “Os trabalhos de AI influenciam o comportamento organizacional” 86% dos inquiridos concordam/concordam totalmente com a afirmação e apenas 4% discordam/discordam totalmente. Com os resultados obtidos nesta afirmação, podemos concluir que, no departamento de contabilidade, a AI influencia os comportamentos e formas de atuar dos colaboradores.

Outra das afirmações que suporta esta conclusão é “As ações de AI estão constantemente presentes nas formas de atuar dos colaboradores da organização” às quais 67% dos inquiridos responderam que concordam/concordam totalmente e, apenas, houve 10% que discordam/discordam totalmente.

Em suma é possível reconhecer a mais-valia do departamento de AI para uma organização e o contributo desse departamento para alcançar os objetivos organizacionais.

### 3.3. Teste da normalidade

A realização do teste de normalidade foi baseada no teste de Mann-Whitney. Com efeito, consideramos que este teste é adequado porque procede à comparação de dois grupos não iguais de forma a verificar se pertencem ou não à mesma população. Por outro lado, consideramos que, neste, os requisitos para aplicação do teste T-Student não foram cumpridos.

Este teste não paramétrico permite testar a igualdade das medias. Os valores calculados pelo teste avaliam o grau de ligação dos dados dos dois grupos. No caso de se verificar a existência de uma discrepância dos dados em conjunto, podemos concluir que as amostras são distintas.

Através da análise do quadro seguinte, podemos constatar a distribuição de dados de uma variável relacionada à variável dependente.

Hipótese operacionalizada		«A organização a que pertence tem implementado um departamento de Auditoria Interna/ Controlo de Gestão?»				
		Não		Sim		p
		Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	
H1	Dá suporte às decisões da gestão	4,00	1,14	4,41	0,677	0,606
	Dá maior credibilidade à organização	4,50	0,57	4,00	0,790	0,807*
H3	Identifica as áreas de maior risco e fraude	4,50	0,58	4,11	0,974	0,515*
	Ajuda a prevenir e mitigar erros	4,25	0,50	4,42	0,820	0,423*

*Quadro 3 - Teste de Mann-Whitney. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

Ao realizar os testes de comparação de grupos, confrontando-os com a existência ou não de um Departamento de Auditoria Interna, verifica-se que não existem

diferenças, estatisticamente significativas, na importância média atribuída a nenhum dos indicadores. Esta constatação, permite-nos a rejeitar, numa primeira instância, as hipóteses 1 e 3.

Perante os resultados obtidos através do teste de normalidade, podemos concluir que os testes paramétricos não são suficientes para o estudo, uma vez que não cumprem os requisitos necessários para atingir os objetivos pretendidos. Assim, decidimos utilizar os testes não paramétricos.

Tendo em conta o tamanho da amostra e as hipóteses definidas, considerámos que a Correlação de Spearman do teste não paramétrico é mais adequado para a realização do estudo em apreço. Através do coeficiente  $\rho$  de Spearman poderemos medir a intensidade da relação entre variáveis ordinais ou uma variável ordinal e uma nominal.

Esta posição é, igualmente defendida por Hauke Kossowski (2011), que considera que o coeficiente de correlação de Spearman é um teste de hipótese não paramétrico que mede a força entre duas variáveis, podendo ser usado para variáveis ao nível ordinal. Importa, também referir que não requer que a relação entre as variáveis seja linear, ao contrário do que sucede com o coeficiente de correlação de Pearson.

O coeficiente  $\rho$  de Spearman varia entre -1 e 1. Quanto mais próximo estiver destes extremos, maior será a associação entre as variáveis. O sinal negativo da correlação significa que as variáveis variam em sentido contrário. Assim, as categorias mais elevadas de uma variável estão associadas a categorias mais baixas da outra variável (Lehman, O'Rourke, Hatcher, Stepanski 2013).

Consideramos importante referir que o coeficiente da correlação de Spearman, na opinião de Shimakura (2006), com a qual nós próprios concordamos, pode ser interpretado da seguinte forma:

- Se  $R_s$  positivo: indica que à medida que a variável X cresce, a variável Y também cresce;
- Se  $R_s$  negativo: indica que à medida que a variável X cresce, a variável Y decresce.

Ainda de acordo com Shimakura (2006), os valores apresentados pelo teste não paramétrico, na Correlação de Spearman, podem ser interpretados da seguinte forma:

- 0,00 a 0,19 corresponde a uma correlação bastante fraca;
- 0,20 a 0,39 corresponde a uma correlação fraca;

- 0,40 a 0,69 corresponde a uma correlação moderada;
- 0,70 a 0,89 corresponde a uma correlação forte;
- 0,90 a 1,00 corresponde a uma correlação muito forte.

Suportados nestas opiniões atrás expressas, procederemos à realização do teste às quatro hipóteses definidas anteriormente neste trabalho de investigação através da utilização do teste não paramétrico “Correlação de Spearman”. Importa referir que, em todas as variáveis utilizadas para definição das hipóteses, respeitamos a escalas de Likert.

### 3.4. Teste Hipóteses 1 e Hipótese 3

Hipótese operacionalizada		Coefficiente de correlação de Spearman	p
H1	Dá suporte às decisões da gestão	0,175	0,120
	Dá maior credibilidade à organização	0,281	<0,05
H3	Identifica as áreas de maior risco e fraude	0,302	<0,05
	Ajuda a prevenir e mitigar erros	0,156	0,168

*Quadro 4 - Coeficientes de correlação com a variável "Como classificaria o grau de importância do departamento de AI na organização. Fonte: Elaboração Própria, 2019*

Examinando a interdependência entre a importância atribuída ao departamento de Auditoria Interna/Controlo de Gestão na organização com os indicadores a examinar, confirmamos, parcialmente, as hipóteses 1 e 3. Esta nossa opinião suporta-se no facto de a esse departamento ser atribuído um grau de importância significativa e positivamente correlacionado com o contributo para credibilidade da organização e com o contributo para a identificação das áreas de maior risco e fraude.

### 3.5. Teste Hipótese 2 e Hipótese 4

No Quadro seguinte segue a matriz de correlação entre a hipótese 2 e a hipótese 4.

		As ações implementadas pela AI estão claramente identificadas na Organização,	As tarefas realizadas diariamente nas quais a AI está presente são nitidamente identificáveis,	Uma organização que tenha um bom departamento de Controlo Interno não necessita de um departamento de AI,	A AI é importante para aumentar a credibilidade aquando das auditorias externas,	A AI dá maior credibilidade às decisões da gestão,	Uma organização sem um departamento de controlo interno pode ser mais frágil,	O departamento de AI é uma mais-valia para uma organização,	A AI ajuda a alcançar os objetivos organizacionais,	Os trabalhos de AI influenciam o comportamento organizacional,	As ações de AI estão constantemente presentes nas formas de atuar dos colaboradores da organização,
Identifica as áreas de maior risco e fraude	Correlação de Spearman	0.364	0.292	0.003	0.119	0.231	-0.021	0.107	0.215	0.144	0.226
	p	<0,05	<0,05	0.977	0.294	<0,05	0.851	0.346	0.056	0.202	<0,05
Ajuda a alcançar os objetivos definidos pela gestão	Correlação de Spearman	0.012	0.142	0.257	0.197	0.138	0.185	0.063	0.236	0.096	0.303
	p	0.914	0.210	<0,05	0.080	0.223	0.100	0.579	<0,05	0.398	<0,05
Ajuda na mudança e implementação de novas ideias	Correlação de Spearman	0.103	0.282	0.003	0.233	0.212	0.062	0.104	0.263	0.186	0.277
	p	0.362	<0,05	0.979	0.038	0.059	0.585	0.361	<0,05	0.098	<0,05
Ajuda a prevenir e mitigar erros	Correlação de Spearman	0.321	0.313	0.037	0.275	0.383	0.147	0.245	0.275	0.243	0.198
	p	<0,05	0.005	0.743	<0,05	<0,001	0.195	<0,05	<0,05	<0,05	0.078
Dá suporte às decisões da gestão	Correlação de Spearman	0.023	0.207	-0.052	0.296	0.311	0.230	0.244	0.293	0.279	0.233
	p	0.837	0.065	0.647	<0,05	<0,05	<0,05	<0,05	<0,05	<0,05	<0,05
Acompanha e dá suporte às ações corretivas contabilísticas	Correlação de Spearman	0.399	0.431	0.098	0.231	0.315	0.201	0.242	0.363	0.299	0.397
	p	<0,001	<0,001	.388	<0,05	.004	0.074	<0,05	<0,05	0.007	<0,001
Cria valor na organização	Correlação de Spearman	0.255	0.336	-0.014	0.169	0.262	0.235	0.135	0.138	0.146	0.294
	p	<0,05	<0,05	0.899	0.135	0.019	<0,05	0.233	0.221	0.196	<0,05
Dá maior credibilidade à organização	Correlação de Spearman	0.207	0.312	-0.089	0.391	0.353	0.143	0.155	0.261	0.244	0.317
	p	0.065	<0,05	0.432	<0,001	<0,05	0.205	0.171	<0,05	<0,05	<0,05
Melhora e avalia a eficiência e a eficácia dos controlos contabilísticos	Correlação de Spearman	0.275	0.254	0.095	0.181	0.245	0.105	0.170	0.219	0.216	0.290
	p	<0,05	<0,05	0.401	0.107	<0,05	0.353	0.133	0.051	0.055	<0,05

Quadro 5 - Matriz de Correlação entre as Hipóteses 2 e 4. Fonte: Elaboração Própria, 2019

A análise do quadro supra permite-nos concluir que muitas das medidas tomadas pela AI influenciam o comportamento dos colaboradores na organização, dado existirem múltiplas correlações entre estas. Quanto maior for a importância atribuída à contribuição da AI, maior será a influência nos comportamentos (confirmação da Hipótese 2). No entanto (e dentro da mesma matriz de correlações), a Hipótese 4 não se confirma. Com efeito, não existindo correlações estatisticamente significativas entre os itens ‘O departamento de AI é uma mais-valia para uma organização’ e ‘A AI ajuda a alcançar os objetivos organizacionais’ e os itens ‘Cria valor na organização’ e ‘Dá maior credibilidade à organização’, não poderemos confirmar esta hipótese.

## **Capítulo IV – Considerações Finais**

## **Conclusão**

Com a elaboração do presente estudo, tivemos como principal objetivo verificar se o departamento de Auditoria Interna tem influência no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade, numa organização do setor automóvel.

Da revisão da literatura vertida na fase inicial desta dissertação, foi possível verificar que, ao longo destes anos, a AI tem registado uma notável evolução, tornando-se cada vez mais completa e indispensável para os gestores. A crescente importância da auditoria interna resulta da adoção de diversas funções, nomeadamente no apoio à tomada de decisões, facultando informação credível e adequada que permite reduzir o problema da incerteza, permitindo, também, uma melhor monitorização das ações levadas a cabo, na gestão de riscos, emitindo segurança acerca da eficácia das atividades de gestão de risco desenvolvidas pela organização;

Percebemos, também, que a AI ajuda na prevenção, na melhoria contínua dos processos da organização, através da implementação e autenticação de soluções e medidas, proporcionando, para a organização, vantagens competitivas de modo a que esta atinja os seus objetivos.

A investigação que suportou o presente estudo foi efetuada numa das maiores empresas do ramo automóvel em Portugal. O estudo foi desenvolvido com base no inquérito por questionário. Definimos o universo da amostra a qual abrangeu os colaboradores da área de contabilidade do grupo.

Atualmente, o papel da auditoria interna tem vindo a reforçar a sua importância, sendo cada vez mais valorizada dentro de uma organização. Esta afirmação confirma-se na empresa em estudo, uma vez que para 98% dos inquiridos, o departamento de AI é importante ou muito importante para a organização. Este nível de importância da AI é, ainda, reforçado pelo facto de os inquiridos considerarem que são vários os contributos desta para a organização.

Os inquiridos também consideraram que a AI é importante ou muito importante. Com efeito, esta ajuda na identificação, prevenção de riscos e fraudes, dando um maior suporte à gestão. Assim podemos concluir que, mais de metade dos inquiridos, consideram que a AI proporciona contributos importantes e muito importantes para a organização em causa.

Uma das grandes funções da auditoria interna é ajudar a gestão a tomar decisões e a organização a alcançar os objetivos propostos, passando, assim, a ser uma mais-valia

para a organização. Constatámos que, 92% dos inquiridos, concordam que a AI dá maior credibilidade às decisões da gestão e, ainda, que os mesmos 92% dos inquiridos consideram que a AI é uma mais-valia para a organização.

Para Robbins (2005), o comportamento organizacional, “é um campo de estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de aplicar esse conhecimento em prol do aprimoramento da eficácia de uma organização”.

Assim no que respeita à identificação das ações da AI, no comportamento dos colaboradores de contabilidade da organização, 68% dos inquiridos consegue identificar essas ações com facilidade. Relativamente às tarefas realizadas diariamente, 62% dos inquiridos conseguem identificar nitidamente que a AI está presente.

Estes resultados mostram que, no geral, os inquiridos estão a par dos trabalhos da AI, o que indica que é um departamento transparente. No entanto, apesar de os resultados obtidos, no geral, mostrarem que os colaboradores da empresa em estudo reconhecerem a importância da AI bem como das ações desta, consideramos que é importante ressaltar que a AI poderia ter um papel mais ativo na organização, para que, através de novas implementações e ideias, incentivasse a mudança, assegurando maior transparência na sua ação.

Analisando, agora, a análise inferencial, tal como referido no capítulo anterior, as hipóteses foram testadas através do teste não paramétrico correlação de Spearman, destas hipóteses foi possível verificar que H2 foi totalmente confirmada, H1 e H3 foram parcialmente confirmadas e H4 foi rejeitada.

Assim, tendo em conta a ponderação do modelo de análise construído, como cada hipótese corresponde a 25%, com uma percentagem de confirmação de 100%, podemos afirmar que se obteve uma resposta positiva à pergunta de investigação “A influência da auditoria interna no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade numa organização?”.

Em suma, podemos concluir que obtivemos resposta para a pergunta que originou a presente investigação de mestrado. Suportados na análise das respostas obtidas ao questionário que elaborámos podemos afirmar que a AI influencia os comportamentos dos colaboradores de contabilidade, concretamente, na organização do setor automóvel que foi objeto deste estudo.



## **Limitações do Estudo**

O estudo desenvolvido e aqui apresentado, evidenciou a existência de algumas limitações. Destas, citaremos a título de exemplo, o número de respostas obtidas ao inquérito que foi distribuído integralmente respondido. Considerando a finalidade do mesmo, criámos a expectativa de receber um significativo maior número de contributos.

Paralelamente, apesar das insistências, através de emails e do contato pessoal, uma grande parte daqueles que optaram por dar a sua colaboração, atrasaram muito a sua devolução. Estes atrasos contribuem para dilatar o tempo de processamento dos dados e análise dos resultados. Trata-se, sem dúvida, de um fator de desmotivação.

Estamos cientes que, futuramente, as organizações deverão ser sensibilizadas para prestar maior apoio àqueles que se dedicam à investigação.

## **Sugestões para Investigações Futuras**

O trabalho que aqui apresentamos resume-se ao estudo de caso de um sector de um grupo empresarial. Cremos que, noutro âmbito, a realização de uma investigação que alargue os seus horizontes à comparação com outras entidades concorrentes poderá dar uma opinião mais sustentada.

Estamos cientes que este é um trabalho académico. No entanto, acreditamos que era interessante a entidade analisada tivesse conhecimento dos resultados deste estudo, para perceberem que ainda existem colaboradores que desconhecem a existência de um departamento de AI na organização, assim o objetivo seria criar medidas de melhoria, para que no futuro obtenham melhores resultados.

## Referências Bibliográficas

- Almeida, L. & Freire, T. (2007). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilibrios.
- Almeida, M. (1996). *Auditoria: um curso moderno e completo (5ª Edição)*. São Paulo: Atlas
- Attie, W. (2009). *Auditoria: Conceitos e aplicação (4ª Edição)*. São Paulo: Atlas.
- Caetano, A. (1997). *Avaliação de Desempenho -Metáforas, Conceitos e Práticas*. Lisboa: RH Editores
- Caetano, A. (2008). *Avaliação de Desempenho –O essencial que avaliadores e avaliados precisam de saber(2ª Edição)*. Lisboa: Livros Horizonte
- Chiavenato I. (2000). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. Rio de Janeiro: Campus.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (2004).
- Enterprise Risk Management –Integrated Framework. Obtido a 17 de Julho de 2019 de <https://www.coso.org/Pages/default.aspx>
- Franco, H.& Marra, E. (2000). *Auditoria contábil*. São Paulo: Atlas
- Franganito, P. (2010). *Influência das auditorias na tomada de decisão no âmbito da gestão da qualidade das organizações*. Dissertação de Mestrado em Gestão, Universidade Aberta de Coimbra. Consultado a 15 de Agosto de 2019, de <http://docplayer.com.br/6045700-Influencia-das-auditorias-na-tomada-de-decisao-no-ambito-da-gestao-da-qualidade-das-organizacoes.html>
- Fortin, F. (1999). *O processo de Investigação: da conceção à realização (2ª Edição)*. Loures: Lusociência.
- Gil, A. C. (2010). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas.
- IPAI, (2012). *O Enquadramento de Práticas Profissionais de Auditoria Interna*. Lisboa: Instituto Português de Auditoria Interna.
- Jund, S. (2005). *Auditoria Conceitos, Normas, Técnicas e Procedimentos (7ª Edição)*. Rio de Janeiro: Campus.
- Kaplan, A. (1969). *A conduta na pesquisa -metodologia para as ciências do comportamento*. São Paulo: Usp.
- Kaplan, S. & Norton, P. (1992). *The Balanced Scorecard: Measures that Drive Performance*. Editora: Harvard Business Review.

- Quivy, R. & Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.
- Lakatos, M. & Marconi, M. (1999). *Técnicas de Pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados (4ª Edição)*. São Paulo: Atlas
- Lusthaus, C. & Adrien, H. (1998). *Organizational assessment: A review of experience*. Editora: Universalia.
- Marôco, J. (2007). *Análise Estatística, com utilização do SPSS (3ª Edição)*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Marôco, J. (2009). *Avaliação das qualidades psicométricas de uma escala*. Lisboa: ISPA.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com Utilização do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Martin J. (1992). *Cultures in organizations: Three perspectives*. Nova Iorque: Oxford University.
- McNamee, D. (1997). *Auditoria Baseada em Riscos: mudando o paradigma das auditorias internas*. Obtido a 26 de Julho de 2019, de [https://www.qsp.org.br/auditoria\\_risco.shtml](https://www.qsp.org.br/auditoria_risco.shtml)
- Moeller, R. (2005). *Brink's Modern Internal Auditing*. Nova Jersey: Wiley
- Pereira, M. (2004). *Introdução à Administração (3ª Edição)*. São Paulo: Prentice Hall.
- Pickett, K. (2005). *The Essencial Handbook of Internal Auditing*. Inglaterra: Wiley.
- Pinheiro, C.G. (s.d.). *Acrescentar valor à organização com a Auditoria Interna*. Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Mamede de Infesta.
- Pinheiro, J. L. (2005). *Auditoria Interna -Criar Sucesso*. Revista de Auditoria Interna.
- Polit, D. & Hungler, B. (1995). *Fundamentação de Pesquisa de Enfermagem (3ª Edição)*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Robbins, P. (2005). *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Sá, L. (1998). *Curso de auditoria (8ª Edição)*. São Paulo: Atlas.
- Taborda, Daniel Martins Geraldo. (2015). *Auditoria: Revisão Legal de Contas e Outras Funções do Revisor Oficial de Contas (2ª Edição)*. Lisboa: Edições Silabo.

## Apêndices

### Apêndice I – Email de Envio de Questionário

**Assunto:** Questionário - Dissertação de Mestrado

Boa tarde,

No âmbito da minha dissertação, cujo tema é *"A influência da auditoria interna no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade numa organização"*, venho solicitar a sua ajuda com a resposta ao inquérito que se encontra no link abaixo.

- [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScqAM3\\_TxZoo6Gzc6D-O4x9QjKhxlQn9qurMnyBHY6Hb/CWA/formResponse](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScqAM3_TxZoo6Gzc6D-O4x9QjKhxlQn9qurMnyBHY6Hb/CWA/formResponse)

Uma vez que o estudo se debruça sobre a área financeira, se não exercer funções da área financeira (contabilidade, tesouraria, auditoria, controlo de gestão, administração) não precisa de responder ao inquérito.

Muito obrigado pela ajuda de todos 😊

## Apêndice II – Questionário

### A influência da auditoria interna no comportamento dos colaboradores da área de contabilidade numa organização

O presente questionário insere-se no âmbito da dissertação de mestrado em Auditoria no ISCAP - Instituto Superior Contabilidade e Administração do Porto.  
O objetivo deste estudo é perceber se a Auditoria Interna tem influência no comportamento dos colaboradores. Todas as informações prestadas serão tratadas de forma confidencial e utilizadas exclusivamente para fins estatísticos.

As suas questões são fundamentais para este estudo e desde já agradeço a sua colaboração.

#### 1. Género \*

- ☐ a) Masculino
- ☐ b) Feminino

#### 2. Idade \*

- ☐ a) Até 20 anos
- ☐ b) Entre 21 e 30 anos
- ☐ c) Entre 31 e 40 anos
- ☐ d) Entre 41 e 50 anos
- ☐ e) Mais de 50 anos

#### 3. Habilitações Literárias \*

- ☐ a) Não diplomado
- ☐ b) Licenciatura
- ☐ c) Mestrado
- ☐ d) Doutoramento

Relativamente à sua organização, responda às seguintes questões:

Description (optional)

#### 4. Qual o principal Ramo de Atividade? \*

- ☐ Comercial
- ☐ Industrial
- ☐ Serviços

#### 5. Qual o Volume de Negócios a 31 de Dezembro de 2018? \*

- ☐ Até 10.000.000,00€
- ☐ Entre 10.000.001,00€ e 50.000.000,00€
- ☐ Entre 50.000.001,00€ e 100.000.000,00€
- ☐ Mais de 100.000.000,00€

6. Quantos colaboradores emprega? \*

- ☐ Até 25
- ☐ Entre 26 e 50
- ☐ Entre 51 e 100
- ☐ Mais de 100

7. O departamento de Auditoria Interna/Controlo de Gestão é constituído por quantos colaboradores? \*

- ☐ Até 3
- ☐ Entre 4 e 6
- ☐ Entre 7 e 9
- ☐ Mais de 9

8. A organização a que pertence tem implementado um departamento de Auditoria Interna/Controlo de Gestão? \*

- ☐ Sim
- ☐ Não

9. Como classificaria o grau de importância do departamento de Auditoria Interna/Controlo de Gestão na sua empresa? \*

- ☐ a) Nada importante
- ☐ b) Pouco importante
- ☐ c) Importante
- ☐ d) Muito importante

10. Tendo em conta a sua perceção dentro da organização, onde exerce a sua atividade profissional, classifique o nível de importância, da contribuição que a Auditoria Interna/Controlo de Gestão tem para o departamento de contabilidade. \*

	Nada Importante	Pouco Importante	Sem Opinião	Importante	Muito Importante
Identifica as áreas de maior risco e fraude	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajuda a alcançar os objetivos definidos pela gestão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajuda na mudança e implementação de novas ideias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ajuda a prevenir e mitigar erros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dá suporte às decisões da gestão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acompanha e dá suporte às ações corretivas contabilísticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cria valor na organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dá maior credibilidade à organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Melhora e avalia a eficiência e a eficácia dos controlos contabilísticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



11. Manifeste a sua opinião em relação às afirmações descritas abaixo. \*

	Discordo Totalmente	Discordo	Sem opinião	Concordo	Concordo Totalmente
As ações implementadas pela AI estão claramente identificadas na Organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As tarefas realizadas diariamente nas quais a AI está presente são nitidamente identificáveis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma organização que tenha um bom departamento de Controlo Interno não necessita de um departamento de AI.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A AI é importante para aumentar a credibilidade aquando das auditorias externas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A AI dá maior credibilidade às decisões da gestão.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uma organização sem um departamento de controlo interno pode ser mais frágil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O departamento de AI é uma mais-valia para uma organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A AI ajuda a alcançar os objetivos organizacionais.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os trabalhos de AI influenciam o comportamento organizacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As ações de AI estão constantemente presentes nas formas de atuar dos colaboradores da organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>